

Syddansk Universitet

Evaluering af afdeling H

Kjær Minke, Linda; Birkmose, Sofie Meldal

Publication date:
2016

Document version
Forlagets udgivne version

Document license
Ikke-specificeret

Citation for pulished version (APA):
Kjær Minke, L., & Birkmose, S. M. (2016). Evaluering af afdeling H: Statsfængslet på Søbysøgård. Justitsministeriets forskningskontor.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Evaluering af afdeling H – Statsfængslet på Søbysøgård

Af Linda Kjær Minke & Sofie Birkmose

Marts 2016

»Det projekt, der beskrives i denne rapport, er støttet økonomisk af Justitsministeriets Forskningspulje. Projektets gennemførelse og resultater er alene forfatterens ansvar. De vurderinger og synspunkter, der fremsættes i rapporten, er forfatterens egne og deles ikke nødvendigvis af Justitsministeriet.«

Indholdsfortegnelse

Resumé og anbefalinger.....	4
Tabelfortegnelse.....	6
1. Indledning	7
1.1. Læsevejledning.....	8
1.2. Begrebsafklaring	8
2. Fængselsbyggerier i nyere tid	10
2.1. Erfaringer med de arkitektoniske forhold i Statsfængslet i Østjylland	10
2.2. Erfaringer med ibrugtagningen af Statsfængslet Østjylland	12
2.3. Opsummering	14
3. Præsentation af Statsfængslet på Søbysøgård.....	15
3.1. Den lukkede afdeling H.....	15
3.2. Personalet på afdeling H.....	16
3.3. Klientellet på afdeling H	16
4. Evalueringens metoder.....	18
4.1. Dokumentanalyse	18
4.2. Observation og deltagerobservation.....	19
4.3. Semistrukturerede interview og formulering af spørgsmål.....	20
4.4. Spørgeskema	21
4.4.1. Besvarelsesprocent og bortfald.....	21
4.5. Analysepopulation blandt ansatte og indsatte	22
4.6. Analysestrategi af kvantitative og kvalitative data.....	23
4.7. Erfaringer med de anvendte metoder	23
4.8. Fremstilling af data.....	24
5. Evalueringens temaer	25
5.1. De fysiske rammer – statisk og dynamisk sikkerhed	25
5.1.1. Placering af fængselsbygningen	25
5.1.2. Indsattes materielle opholdsmiljø.....	26

5.1.3. Placering af personalekontoret	28
5.1.4. Opsummerende	32
5.2. Fængselsbetjentene.....	32
5.2.1. Motivation for ansættelse og den indledende fase.....	33
5.2.2. Arbejdsrutiner og praktiske opgaver	35
5.2.3. Uklare retningslinjer	38
5.2.4. Relationer til indsatte.....	39
5.2.5. Etablering af en fælles kultur.....	41
5.2.6. Opsummerende	44
5.3. Klientellet	45
5.3.1. Sektionering.....	45
5.3.2. Konflikter mellem indsatte	48
5.3.3. Frivillig isolation, enrumsanbringelser og overførsler	51
5.3.4. Relationer til ansatte	53
5.3.5. Opsummerende	56
5.4. Behandling, beskæftigelse og fritid.....	57
5.4.1. Behandling.....	57
5.4.2. Beskæftigelse	58
5.4.3. Undervisning.....	63
5.4.4. Fritid	65
5.4.5. Opsummerende	68
6. Konklusion og anbefalinger	69
Referenceliste.....	74

ISBN-nummer: 978-87-93469-01-3

Resumé og anbefalinger

Som led i Kriminalforsorgens flerårsaftale 2013-2016 blev det åbne statsfængsel Søbysøgård i januar 2015 udvidet med 42 lukkede pladser i den nybyggede afdeling H. Nærværende evaluering kortlægger de erfaringer personalet og indsatte har gjort sig i løbet af det første år. Etableringen af den lukkede fængselsafdeling H giver en unik mulighed for at følge henholdsvis *hvilke* faktorer, der bidrager til udvikling af fængselskultur, og *hvordan* de respektive faktorer influerer på udvikling af fængselskulturen. Evalueringens metoder består af kvalitative og kvantitative metoder såsom dokumentanalyse, observationsstudier, interview og en spørgeskemaundersøgelse. Evalueringen finder, at faktorer der har særlig betydning for fængselskulturen og opholdsmiljøet er personalets tilgængelighed. Desuden finder evalueringen, at personalets oplevelse af sikkerhed samt tilbud om meningsfulde beskæftigelses- og fritidsaktiviteter til indsatte har stor indflydelse på den generelle trivsel, fængslets opholdsmiljø og fængselskulturen. På baggrund af resultaterne anbefales følgende:

Arkitektur og bygningsmæssige forhold

- At fængslets enkelte belægsbygninger placeres i nærheden af hinanden således, at beredskab i form af ekstra mandskab under konflikt- eller krisesituationer kan komme hurtigt frem.
- At statiske sikkerhedsmidler (såsom døre og vinduer) fungerer optimalt inden optagelse af klienter.
- At vagtpersonalets kontor er centralt placeret, tilgængeligt for indsatte og ikke er omsluttet af et lydtæt materiale.
- At isolationsceller placeres på en sådan måde, at indsatte i isolation ikke generes af medindsatte.
- At fængslets bygninger har maksimalt lysindfald med udsigt til grønne omgivelser.
- At der er baderum/toilet som selvstændigt rum i cellen/de indsattes opholdsrum.

Ledelse, personale og arbejdsopgaver

- At personalet bliver inddraget i processen omkring udvikling af visioner og retningslinjer for det fængselsfaglige arbejde, men ledelsen tager den endelige beslutning.
- At anliggender vedrørende indsattes dagligvarehandel (bestilling, distribution, reklamation) undtagelsesvist varetages af fængselsbetjente.
- At det elektroniske system i forbindelse med indsattes anmodninger om sagsbehandling ikke erstatter den personlige kontakt mellem ind- og ansatte.

Beskæftigelse og behandling

- At der er relevante og tilstrækkelige beskæftigelsestilbud til indsatte.
- At værksteder er funktionsdygtige allerede ved optagelse af de første klienter.
- At der gennemføres strukturerede og meningsfulde tilbud om fritidsbeskæftigelse.
- At indsatte har mulighed for døgnmisbrugsbehandling og adgang til psykolog.

Specifikt vedrørende afdeling H

- Allokering af uddannelsesparate indsatte fra hele landet, idet afdeling H kan tilbyde de ekstra muligheder, som SK-net på cellerne kan udgøre.
- At uddannelsesparate indsatte i nogle tilfælde kan modtage input fra omverden i form af, at der måske kan tilbydes undervisningsmuligheder med studerende fra de omgivende uddannelsesinstitutioner.

Tabelfortegnelse

Tabel 1: Søgte ansættelse på grund af mulighed for mere relationsarbejde.....	33
Tabel 2: Indsattes tilfredshed med sammensætningen af de indsatte på afsnittet.....	47
Tabel 3: Indsattes oplevelse af betjentes imødekommenhed ved indsættelsen.....	54
Tabel 4: Indsattes oplevelse af at modtage hjælp fra betjente ved behov.....	56
Tabel 5: Indsattes holdning til om de tilbydes meningsfuld beskæftigelse.....	60
Tabel 6: Indsattes holdning til, hvorvidt der er mulighed for at følge uddannelse i fængslet.....	64

1. Indledning

Igennem de senere år ses en udvikling i Kriminalforsorgens institutioner, hvor åbne fængsler anlægger lukkede fængselspladser. Det kan tolkes som en fleksibel anvendelse af pladskapaciteten på den måde, at belægsafdelinger kan anvendes som åbne og lukkede fængselspladser alt efter behov.¹ Som led i Kriminalforsorgens flerårsaftale 2013-2016 blev det åbne fængsel, Statsfængslet på Søbysøgård i januar 2015 udvidet med 42 lukkede pladser i den nybyggede afdeling H.² Med udvidelsen gik fængslet fra en pladskapacitet på de daværende 134 pladser til 176 pladser – en ikke ubetydelig ændring af kapaciteten.

Afdeling H, med tilhørende værksteds- og skolebygninger, er placeret i et afgrænset område i umiddelbar nærhed af det åbne fængsels øvrige belægsbygninger. Afdelingen er inddelt i tre belægsafsnit med kapacitet til 14 indsatte på hvert afsnit. Et afsnit kan yderligere sektioneres ned til syv indsatte hvert sted. Afdelingen er kendetegnet ved elektroniske nyskabelser herunder, at indsattes anmodninger om sagsbehandling foregår elektronisk via tablets, og bestilling samt indkøb af fødevarer til indsattes selvforplejning mv. foregår elektronisk via internet. Afdelingen har fokus på uddannelse, idet der tilbydes et særligt sikret undervisningsnetværk for indsatte (SK-net), hvor indsatte kan tilbydes mulighed for selvstudier. For at styrke den dynamiske sikkerhed er visionen endvidere et øget fokus på relationsdannelse mellem ind-og ansatte.

Nærværende evaluering følger det første år af afdelingens virke. Evalueringen følger henholdsvis *hvilke* faktorer, der bidrager til udvikling af fængselskultur, og *hvordan* de respektive faktorer influerer på udviklingen af denne. Personalet på afdeling H er rekrutteret fra både åbne og lukkede fængsler i hele landet. Spørgsmålet er derfor, om personalets visioner om fængselskultur imødekommes? Desuden er spørgsmålet, om det er lykkedes at integrere personalets forskellige arbejdspladskulturer, samt hvilke foranstaltninger der er truffet fra fængslets side, for at imødekomme udfordringen med at forene forskellige arbejdspladskulturer til én kultur med et fælles værdisæt. Evalueringen forventes derfor at bidrage med vigtig viden og erfaringer med udvikling af fængselskultur samt en afdækning af, hvilke faktorer der påvirker det sociale klima i fængselsmiljøet. Det er intentionen, at evalueringens resultater skal kunne anvendes fremadrettet – både i forbindelse med intern læring i Statsfængslet på Søbysøgård og som erfaringsgrundlag i forbindelse med etablering af fremtidige nye fængsler og fængselsafdelinger nationalt og internationalt. Set i det lys er resultaterne i nærværende evaluering aktuelle i forbindelse med

¹ Justitsministeriet og Kriminalforsorgen 2014:4f.

² Regeringen, Enhedslisten, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti 2012:2.

opstarten af Statsfængslet på Nordfalster, som forventes færdigbygget med 250 lukkede pladser og klar til at modtage indsatte den 1. januar 2017.³

Evalueringsens metoder er funderet i kvantitative og kvalitative metoder herunder en spørgeskemaundersøgelse, dokumentanalyse, observationsstudier og kvalitative interview. Etableringsfasen afdækkede en række udfordringer såsom afdelingens fysiske rammer, målgruppen, begrænsede beskæftigelses- og fritidstilbud samt administrativt og sagsbehandlingsmæssigt arbejdspress for de ansatte grundet opstartsproblemer med den elektroniske sagsbehandling og indkøb via internet. For at følge den fortsatte udvikling er evalueringsperioden udvidet til at omfatte hele 2015. Det betyder også, at nogle problemstillinger i etableringsfasen er løst siden hen. Disse problemstillinger er imidlertid også fremlagt og diskuteret, eftersom de kan tjene som eksempler fremadrettet.

Evalueringen er gennemført af Linda Kjær Minke, Ph.d., lektor på Juridisk Institut, Syddansk Universitet samt Sofie Birkmose, cand. jur., videnskabelig assistent på Juridisk Institut, Syddansk Universitet. Evalueringen er finansieret af Justitsministeriets forskningspulje.

Såvel ledelse, medarbejdere og indsatte på afdeling H skal have en stor tak for deres bidrag og samarbejdsvilje i forbindelse med tilvejebringelse af data til brug for nærværende evaluering.

1.1. Læsevejledning

Kapitel 2 præsenterer erfaringerne med etablering og ibrugtagningen af Statsfængslet i Østjylland, der er det senest forekommende fængselsbyggeri i Danmark. Kapitel 3 præsenterer Statsfængslet på Søbysøgård og den nyligt etablerede lukkede afdeling H. Kapitel 4 præsenterer evalueringsens metoder. Kapitel 5 præsenterer evalueringsens temaer herunder de fysiske rammer, personalet, klientellet samt beskæftigelse og fritid. Kapitel 6 præsenterer konklusionen og en række anbefalinger til Statsfængslet på Søbysøgård samt anbefalinger vedrørende planlægning og opførelse af fremtidige fængselsbyggerier.

1.2. Begrebsafklaring

I evalueringen anvendes begrebet kultur, hvormed forstås de normer, værdier og handlinger, som kendetegner en organisation.⁴ Andre centrale begreber i evalueringen er principperne om statisk og

³ <http://www.kriminalforsorgen.dk/Nyheder-19.aspx?Action=1&NewsId=1331&PID=14052>

dynamisk sikkerhed, der udtrykkes i såvel afdelingens bygningsmæssige design og de visioner, som er fremsat af fængslets ledelse og personale. Med statisk sikkerhed forstås de »døde værn«, som skal forebygge undvigelse og andre regelbrud. Under betegnelsen »døde værn« henregnes fysiske og tekniske sikkerhedsmidler, såsom sikkerhedshegn, elektriske alarmsystemer og Tv-overvågning. Med dynamisk sikkerhed forstås de »levende værn«, som består af personalet og deres overblik og opmærksomhed i fængslet, hvilket skal forebygge, at de »døde værn« forceres. Antagelsen er desuden, at udøvelsen af dynamisk sikkerhed virker konfliktnivellerende blandt indsatte og mellem ind- og ansatte, da dynamisk sikkerhed opretholdes igennem en personlig kontakt med indsatte.⁵

⁴ Hastrup et al., 2011.

⁵ Engbo, 2005: 221.

2. Fængselsbyggerier i nyere tid

I den senere tid er der opstået en ny type fængsler, som går under betegnelsen »new generation prisons«. Disse opføres ofte som mindre bygningsenheder (à la »campus style«), der forbindes med grønne udearealer. Desuden er bygningerne karakteriseret ved et brud med den monotone og institutionsprægede fængselsarkitektur. Et naturligt lysindfald forsøges maksimeret, og indretningen har til hensigt at stimulere indsattes muligheder for resocialisering.⁶ Et eksempel herpå er det lukkede Halden fængsel i Norge,⁷ hvor formålet med arkitekturen er at invitere til maksimal interaktion og kommunikation både mellem indsatte samt mellem ind- og ansatte.⁸ Denne nye type fængsler kan opfattes som en positiv udvikling i forhold til mere humane fængselsforhold, men kritikere anfører, at indretningen er en midlertidig afledning fra det åbenlyse magtforhold, der er mellem fængslets ind- og ansatte.⁹ Dette understreger, at arkitektoniske og indretningsmæssige forhold ikke kan erstatte vigtigheden af meningsfulde beskæftigelses- og fritidsmuligheder samt af menneskelig kontakt og relationer. Samtidig spiller fængslets arkitektur og de fysiske rammer en central rolle for fængslets sociale klima.

I 2006 blev det nybyggede Statsfængsel i Østjylland indviet. Dette fængsel er ligeledes bygget efter principperne bag »new generation prisons«. Det udtrykkes blandt andet ved, at bygningerne er inddelt i mindre enheder, som er placeret i landsbylignende formationer. Intentionen med arkitekturen er at understøtte ansattes mulighed for overvågning af indsatte og samtidig give mulighed for interaktion mellem ind- og ansatte. Fængslet er desuden kendetegnet ved en høj grad af perimetersikkerhed, der giver indsatte mulighed for bevægelsesfrihed på fængslets udearealer.

Erfaringerne med ibrugtagningen af Statsfængslet i Østjylland er dels dokumenteret via en ph.d. studie fra Kolding Designskole samt en evaluering, der er gennemført af Straffuldbyrdelseskontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen. Resultaterne af de to undersøgelser er omdrejningspunktet i det følgende.

2.1. Erfaringer med de arkitektoniske forhold i Statsfængslet i Østjylland

Ph.d. studien »Statsfængslet Østjylland som social teknologi - en diskussion af design som et ideologisk og adfærdsregulerende fænomen«¹⁰ (2005-2009) havde til formål at afdække

⁶ Jewkes & Johnston, 2007.

⁷ <http://www.haldenfengsel.no>.

⁸ Hancock & Jewkes, 2011.

⁹ Hancock & Jewkes, 2011.

¹⁰ Petersen, 2010.

intentionerne med fængslets arkitektur, hvorledes disse materielt lod sig realisere, samt brugernes erfaringer med brugen af fængslet. Metodisk knytter studien an til kvalitative metoder såsom dokumentanalyse og interview med nøglepersoner fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, arkitektfirmaet,¹¹ fængslets ledelse, fængselsbetjente og indsatte. Desuden er der gennemført en række observationsstudier af den praktiske brug af fængslet.¹²

Af studien fremgår det, at Statsfængslet i Østjylland bygger på tre grundlæggende principper: sektionering, normalisering og resocialisering. Intentionen med byggeriet var således, at fængslet kunne sektioneres efter behov, hvorved indsatte kunne afsone i mindre enheder. Denne strategi ville understøtte personalets kontrolmuligheder og med udgangspunkt i en mindre gruppe indsatte, kunne personalet opnå større personkendskab som grundlag for resocialiserende initiativer. Muligheder for resocialisering skulle desuden tilvejebringes ved at skabe rum, der kunne indbyde til uformel kontakt mellem ind- og ansatte. Designet skulle dermed muliggøre bedre forhold i forbindelse med det resocialiserende arbejde. Princippet om normalisering var imødekommet ved at indrette og møblere afdelingerne så »normalt« som muligt. Endelig var forventningen, at byggeriet kunne medføre 10 pct. besparelser på lønningsudgifterne ved at indrette fængslet således, at mere rationelle arbejdsprocesser kunne udføres.

I Statsfængslet i Østjylland er belægsafsnit og personalekontor forbundet med et fællesrum, som grænser op til en fremskudt del af personalekontoret. Den fremskudte del af kontoret er uaflåst, men afskærmet fra fællesrummet med armeret glas. Den øvrige del af personalekontoret er aflåst. Oprindeligt var den fremspringende del af betjentkontoret åbent og kun adskilt fra fællesrummet af en skranke. Dette skulle skabe en uformel atmosfære i fællesrummet, for derved at invitere til samtaler mellem ind- og ansatte. I byggefasen opponerede de ansatte mod skranken, da antagelsen var, at denne indretning ville kompromittere personalets sikkerhed. Det sikkerhedsmæssige problem blev imødekommet ved det armerede glasbur. Arkitekterne var bevidste om, at denne ændring fra det åbne til det lukkede kontor fundamentalt ville ændre interaktionen i fængslet, men havde ikke autoritet til at modsætte sig dette.

Ansatte kan benytte udendørs trapper til at færdes ind og ud af kontorer på bygningens etager, og kan således undgå at komme i kontakt med indsatte i bygningens øvrige belægsafsnit. Endvidere er hvert belægsafsnit »en blind vej«, hvilket betyder, at ansatte ikke færdes igennem afsnittene, når de skal fra et sted til et andet i fængslet.

¹¹ <http://www.friis-moltke.dk/siteFM/projectDetail.asp?x=&detail=1834>

¹² Petersen, 2010.

Efter ibrugtagningen af fængslet udtrykte flere fængselsbetjente, at fraværet af den daglige gang på diverse belægsafsnit var et stort problem. Dels var der begrænset fornemmelse for det sociale klima blandt indsatte, og dels reagerede indsatte negativt, når fængselsbetjente var til stede på afsnittene. En fængselsbetjent er i undersøgelsen citeret for følgende: »Her tror de [indsatte] nærmest, der er noget galt, hvis de ser dig på korridoren.«¹³ Det bygningsmæssige design medførte dermed den uønskede effekt, at uformelle møder mellem ind- og ansatte opstod meget sjældent. Ifølge Petersen medførte ændringen fra åbent til lukket kontor en ændring af den sociale koreografi i fængslet, hvor fællesrummet »i stedet for at være et rum med mulighed for uformel interaktion og social kontakt blev en hård grænse mellem ind- og ansatte, som overlod få muligheder for uformelle møder.«¹⁴

Det fremgår ligeledes, at glsruden ind til betjentkontoret sikrede delvis visuel kontakt med indsatte, men glasset blev beskrevet som tilnærmelsesvist lydtæt, hvilket blev oplevet som en barriere i forhold til at have fornemmelse for, hvad der foregik blandt de indsatte. Fængselsbetjentene oplevede desuden en tendens til at trække sig tilbage, fordi de følte sig eksponeret bag glsruden og oplevede at blive tildelt rollen som distancerede observatører. En fængselsbetjent citeres for følgende: »De indsatte føler sig som aber i et bur, og jeg føler mig som en, der sidder og kigger på dem.«¹⁵ Denne meningstilkendegivelse kan opfattes som paradoksal, eftersom glsruden var installeret med udgangspunkt i de ansattes ønske.

Petersen konkluderede, at allerede i byggeprocessen blev designet på grund af økonomiske overvejelser og tilfældigheder ændret på en række essentielle områder, der afveg fra de arkitektoniske intentioner. Både ind- og ansatte udtrykte efterfølgende, at fængselsdesignet ikke understøttede den dynamiske sikkerhed, om end dette var intentionen.

2.2. Erfaringer med ibrugtagningen af Statsfængslet Østjylland

I 2009 udarbejdede Straffuldbyrdseskontolet i Kriminalforsorgen en evaluering af opstarten af Statsfængslet Østjylland. Hensigten med evalueringen var at optimere og kvalitetssikre arbejdsgange i den fortsatte drift af fængslet samt at rette en række anbefalinger i forbindelse med fremtidig planlægning og ibrugtagning af nye fængselsbygninger.

Metodisk er evalueringen baseret på over 40 gruppe- og individuelle interviews med ansatte, ledelse og indsatte fra samtlige afdelinger, beskæftigelses- og behandlingsafsnit, kulturhus,

¹³ Petersen, 2013:24; Petersen, 2010: 131.

¹⁴ Petersen, 2013:25.

¹⁵ Petersen, 2013:27; Petersen, 2010:131.

administration/direktion og anlægsenheden i Kriminalforsorgen, der planlagde og forestod opførelsen af Statsfængslet Østjylland. Der er desuden gennemført observationsstudier, hvor evaluator har opholdt sig på de enkelte afdelinger og har observeret dagligdagen og rutiner i fængslet.¹⁶

Intentionen med den høje perimetersikkerhed var oprindeligt, at indsatte kunne have en større bevægelsesfrihed på udearealerne. Evalueringen påpegede, at bevægelsesfriheden ikke kunne realiseres, da indsatte af sikkerhedsmæssige hensyn måtte holdes adskilt. Det samme sikkerhedsmæssige hensyn influerede på muligheden for at differentiere beskæftigelses- og fritidsaktiviteterne. På grund af manglende koordinering og kontinuitet var mulighederne for at skabe indendørs fritidsaktiviteter ikke udnyttet. De gode fysiske rammer for beskæftigelse blev endvidere ikke udnyttet på grund af underbemanding hos beskæftigelsespersonalet og manglende eller begrænsede beskæftigelsestilbud. Af evalueringen fremgår det, at:

»Den manglende beskæftigelse forringer den fængselsfaglige indsats overfor de indsatte og afføder samtidig en udbredt frustration på de enkelte afdelinger blandt personale og indsatte. Den manglende beskæftigelse påvirker således i sidste ende anstaltsklimaet på de enkelte afdelinger og dermed også de ansattes arbejdsmiljø.«¹⁷

Derudover medførte sektioneringen, at beskæftigelse og undervisning alene kunne foregå afdelingsvis. Dette viste sig at være en udfordring i forhold til at have et tilstrækkeligt antal indsatte i undervisningssammenhænge, og uddannelsestilbuddene blev i forlængelse heraf uforholdsmæssige omkostningstunge. De manglende eller begrænsede beskæftigelsestilbud påvirkede i sidste ende anstaltsklimaet og dermed også de ansattes arbejdsmiljø.

Evalueringen påviste desuden, at den statiske sikkerhed blev imødekommet, men de fysiske rammer svækkede den dynamiske sikkerhed, idet indretningen gjorde det svært for personalet at følge med i de indsattes liv på afdelingerne, og de naturlige kontakthader mellem ind- og ansatte blev oplevet som begrænsede. Forklaringen herpå var det bygningsmæssige design, idet indsattes opholdsrum og celler var beliggende fjernt fra personalets kontor, som tillige var omsluttet af en lydisoleret glastrude. Konsekvensen heraf var, at personalet havde svært ved at høre de indsatte og dermed ikke altid havde kendskab til og mulighed for at forebygge konflikter mellem indsatte. Derudover besværliggjorde den fysiske indretning betjentenes opsøgende arbejde og understøttede dermed ikke

¹⁶ Graunbøl & Lund, 2009.

¹⁷ Graunbøl & Lund, 2009: 7.

den dynamiske sikkerhed. Samlet set fandt evalueringen således opstartsproblemer med hensyn til de fysiske rammer, fritidsaktiviteter, beskæftigelsesindsatsen, den dynamiske sikkerhed, de indsatte afsoningsmiljø og de ansattes arbejdsmiljø. Evalueringen anbefalede fremadrettet ved nye fængselsbyggerier:

»Det kan tilstræbes, at den arkitektoniske udformning af de enkelte afdelinger skaber nogle sociale fora og mødesteder mellem indsatte og ansatte, der bl.a. kan forstærke den dynamiske sikkerhed.«¹⁸

Til yderligere styrkelse af den dynamiske sikkerhed blev der i evalueringsrapporten foreslået flere fællesaktiviteter med indsatte såsom fælles fritid og sport, fællesspisning og beboermøder og ledelsesmæssigt at understøtte det legitime ved, at personalet opholder sig sammen med indsatte.¹⁹

2.3. Opsummering

Sammenfattende finder de to undersøgelser, at den arkitektoniske udformning *i sit udgangspunkt* understøtter såvel den statiske som den dynamiske sikkerhed. Forskellige overvejelser gør dog, at fængslet i byggeprocessen ændrer form på bekostning af de oprindelige visioner. Det anbefales, at indrette rum i fængslet, der skaber sociale fora og mulighed for at fungere som mødesteder mellem ind- og ansatte. Uklare retningslinjer og rutiner for personalet samt mangelfulde tilbud om beskæftigelse og fritidsaktiviteter til indsatte skaber desuden et forringet anstaltsklima og et forringet arbejdsmiljø.

¹⁸ Graunbøl & Lund, 2009:14.

¹⁹ Graunbøl & Lund, 2009:10.

3. Præsentation af Statsfængslet på Søbysøgård

Søbysøgård er en ældre herregård, der i 1933 blev taget i brug som ungdomsfængsel. Der blev i den forbindelse opført tre nye belægsbygninger på udeområdet. Siden 1973 har Søbysøgård fungeret som åbent fængsel med betydelig vægt på undervisning. Fængslet optager udelukkende mandlige afsonere, der er idømt kortere såvel som længerevarende frihedsstraffe. Efter udvidelsen af fængslet i januar 2015 med den lukkede afdeling H er den samlede kapacitet nu på 176, der er fordelt med 134 pladser i det åbne afsnit og 42 pladser i det lukkede afsnit.²⁰ Udvidelsen med de 42 pladser er dermed en væsentlig forøgelse af den oprindelige kapacitet på Søbysøgård.

3.1. Den lukkede afdeling H

Afdeling H er placeret på fængslets område, hvor der er taget højde for en række faktorer, såsom afstanden i forhold til personalemæssig assistance fra den åbne del af fængslet, muligheden for indkast over hegn, pårørendes adgang ved besøg uden, at de skal komme i kontakt med indsatte fra den åbne del af fængslet samt indsatte fra det åbne fængsels mulighed for at se og høre indsatte, der er placeret i den lukkede fængselsafdeling.

Belægsbygningen er ligesom Halden fængsel tegnet af Erik Møller Arkitekter²¹ samt Niras og for Søbysøgårds vedkommende med Hoffmann som hovedentreprenør.²² Afdelingen er som lukket afdeling konstrueret med en høj grad af statisk sikkerhed, omkranset af flere meterhøje hegn, med adskillige overvågningskameraer og moderne elektronisk udstyr såsom bevægelsessensorer og personsannere. Bygningen har tremmeløse vinduer med udsigt til den omkringliggende natur. Indendørs er der højt til loftet, og højsiddende vinduer supplerer de almindelige vinduer, hvorfor lysindfaldet er forsøgt maksimeret.

Bygningen rummer tre belægsafsnit med plads til 14 indsatte på hvert afsnit. Et afsnit kan sektioneres yderligere ned til syv indsatte hvert sted. Bygningen omfatter endvidere fire isolationsceller og én observationscelle, et besøgsafsnit med fire besøgsrum, en besøgslejlighed og et besøgsrum med rude. Der er endvidere et personalekontor, en administrationsgang med kontorer og et teknikrum, hvorfra der foregår kameraovervågning af fængslets samlede bygninger og udearealet.

²⁰ <http://soebysoegaard.dk/Om-S%C3%B8bys%C3%B8g%C3%A5rd-3523.aspx>.

²¹ <http://www.kpf.dk/projekter/halden-faengsel/>

²² <http://hoffmann.dk/projekter/article87238.ece>.

De tre separate belægsafsnit har døre, der er monteret med vinduespartier. En afgrænset mellemgang fører ind til personalekontoret, der fremstår med store vinduespartier, hvorigennem ansatte delvist kan monitorere de respektive afdelinger visuelt og ved hjælp af overvågningskameraer. Dørene mellem belægsafsnittene og personalekontoret kan stå åbne, hvorved der er uhindret adgang mellem indsatte fra de respektive belægsafsnit og personalet. Ordens- og sikkerhedsmæssige forhold kan foranledige, at indsatte må sektioneres på de respektive afsnit, hvorved døren til hvert afsnit kan aflåses. Indsatte kan i de tilfælde udelukkende forlade afdelingen og opsøge personalet, når en ansat aktiverer den elektroniske døråbning til afsnittet.

Hvert belægsafsnit indeholder et fælles opholdsrum, træningsrum og køkken. Forskellige kunstværker udsmykker væggene. I enkeltmandscellerne er der bad og toiletrum, og forholdene er derfor søgt tilpasset forholdene i det almindelige samfund i overensstemmelse med normalitetsprincippet.²³ Hvert afsnit har desuden et mindre indhegnet udeareal, hvor de indsatte frit kan bevæge sig ud i fritiden. Ved siden af belægsbygningen er et selvstændigt aktivitetshus, som omfatter værksteder, undervisningslokaler og et multireligiøst rum. Udendørs er en multibane med tilhørende træningsfaciliteter, beachvolleybane, træningsbane, en løbesti og en mindre sø.²⁴

3.2. Personalet på afdeling H

Ledelsen på afdeling H består af en afdelingsleder samt en souschef, der er tilknyttet syv timer ugentligt. Den resterende tid fungerer denne også som souschef i den åbne del af fængslet. På åbningstidspunktet udgjorde bemanningen 29 fængselsbetjente med en normering på fire betjente pr. dag- og aftenvagte. Den civile del af personalegruppen består af en afdelingssekretær, en case manager, tre værk mestre, en uddannelsesvejleder, en deltids IT-underviser og to skolelærere. Det sundhedsfaglige personale omfatter to misbrugsbehandlere, som sammenlagt er på afdelingen cirka 18 timer ugentligt, en læge, som er på afdelingen en gang ugentligt og to sygelejerker, som kan tilkaldes ved behov.

3.3. Klientellet på afdeling H

Afdelingen har siden åbningen den 5. januar 2015 modtaget indsatte fra de øvrige åbne og lukkede fængsler samt indsatte, der er overført fra arresthuse eller fra fri fod med henblik på fuldbyrdelse af straf. Gruppen af indsatte omfatter både langtidssafsonere såvel som personer, der er idømt kortere straffe. Indsatte er blevet placeret på anmodning fra de øvrige fængsler samt de nyetablerede

²³ Som blandt andet betyder, at forholdene i fængslerne skal indrettes, så de så vidt muligt svarer til forholdene udenfor (Direktoratet for Kriminalforsorgen, 1993).

²⁴ <http://hoffmann.dk/projekter/article87238.ece>

områdekontorer.²⁵ Indtil maj måned kørte afdelingen med halvt belæg, men da to afdelinger blev midlertidig nedlagt i henholdsvis Statsfængslerne i Nyborg og Østjylland blev afdelingens resterende pladser fyldt op i løbet af en uge med indsatte, der blev overført fra de respektive nedlagte afdelinger.

²⁵ Statsfængslet Søbysøgård hører pr. 6. maj 2015 under områdekantoret Syddanmark.

4. Evalueringens metoder

Den kvantitative metode består af en spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt ind- og ansatte på afdeling H. De kvalitative metoder omfatter dokumentanalyse, observation, deltagerobservation og interview med ind- og ansatte. Metoderne komplementerer hinanden på den måde, at den kvantitative metode tager udgangspunkt i lukkede spørgsmål med definerede svarmuligheder og muliggør analyser af udbredelsen af forskellige fænomener. Desuden giver kvantitativt materiale mulighed for at påvise forskelle på grupperinger betinget af eksempelvis køn og alder. Den kvalitative metode udmærker sig ved at give mulighed for at gå i dybden med forskellige fænomener og herunder at indtage en eksplorativ tilgang under dataindsamlingen. Det vil sige, at få en så nuanceret beskrivelse af forholdene som overhovedet muligt.

Eftersom de kvalitative metoder omfattede observationsstudier, var det væsentligt at sikre, at personalet blev informeret om hensigten hermed og desuden, at alle hændelser ville fremstilles i anonymiseret form og på en sådan måde, at enkeltpersoner ikke umiddelbart kunne genkendes i forbindelse med afrapporteringen. Forud for evalueringens start deltog evaluator på et personalemøde, hvor personalet havde mulighed for at stille og få besvaret spørgsmål om evalueringen og de anvendte metoder. Til mødet blev det pointeret, at personalets deltagelse var væsentlig for at sikre gyldighed af evalueringens resultater, og at evalueringen blev gennemført i dialog og samarbejde med fængslets daglige ledelse. Dette aspekt har givetvis afstedkommet, at personalet generelt har deltaget engageret. Indsatte blev ligeledes informeret om projektet forud for evalueringens opstart, idet der blev ophængt information om evalueringen på de respektive belægsafsnit.

4.1. Dokumentanalyse

Evaluator har igennem projektperioden haft indblik i en række officielle dokumenter såsom personalets instrukser og forslag til arbejdsgange, rammesætning for fritidstilbud til indsatte, trivslen og den dynamiske sikkerhed. Andre dokumenter omfatter skrivelser vedrørende byggefasen, visioner og mål for afdelingen samt personalets digitale dagbog, der anvendes af personalet til at informere hinanden om forskellige forhold, der er opstået i løbet af en arbejdsdag. Eksempler herpå er oplysninger om indsatte, konflikter mellem indsatte, ændrede eller nye arbejdsgange, påmindelser om fælles retningslinjer samt »gode« historier fra arbejdsdagen. Evaluator har haft fri adgang til at orientere sig i dagbogen og har derved også anvendt den til at skabe et overblik over udviklingen på afdelingen de dage, hvor evaluator har været fraværende. I analysen vil de forskellige dokumenter sammenholdes med, hvordan intentioner, målsætning, visioner og arbejdsrammer er imødekommet i fængslets opstartsfase.

4.2. Observation og deltagerobservation

Hensigten med observation som metode er at komme så tæt på genstandsfeltet som muligt for derved at observere, hvordan praksis udfolder sig og herunder, hvordan sociale relationer udspiller sig inden for en specifik kontekst. Desuden er antagelsen, at observationsstudier bidrager til viden om praksis og adfærd, der er omfattet af common sense blandt aktørerne.²⁶ Yderligere kan observationsstudier bidrage til inspiration til spørgsmål i forbindelse med den kvalitative interviewundersøgelse. Både observation og deltagende observation er funderet i forskerens nærhed og en reflekteret distance men, hvor observation foregår på sidelinjen, forudsætter den deltagende observation, at forskeren aktivt deltager i genstandsfeltets hverdagsliv. Hensigten med deltagende observation er derfor at opnå en insiders blik på det menneskelige samspil i feltet.²⁷

Observationsstudierne er gennemført med udgangspunkt i etnografen James Spradleys principper om *grand tour* og *mini tour*.²⁸ Observationerne var såvel fokuserede, og inddrog også uforudsete aspekter, hvorfor der også var tale om en eksplorativ tilgang. Indledningsvist blev der fokuseret på de overordnede forhold såsom den fysiske indretning samt ind- og ansattes tilstedeværelse i det fysiske rum. Herefter blev der gennemført en række fokuserede observationer med udgangspunkt i personalets arbejdsrutiner og indsattes dagligdags rutiner. Efterfølgende var der tale om selektive observationer, hvor mødet mellem ind- og ansatte var genstand for observationer.

Mennesker er som udgangspunkt opmærksomme på, at de observeres. Dette kan påvirke deres adfærd, hvorved de agerer anderledes, end de ville have gjort, hvis observator ikke var til stede. For at skabe tillid om sin person og desuden opnå tilstrækkelig nuanceret viden om det studerende felt, er det derfor essentielt, at der tilbringes tilstrækkelig tid i felten og desuden, at aktørerne har tillid til evaluator/observatøren. Efter fire måneders feltarbejde udtrykte en fængselsbetjent, at »Jo længere tid du [evaluator] er her, jo mere naturlige er vi].« (A11). Det kan altid diskuteres, om fire måneder er en tilstrækkelig periode til at opnå fuld fortrolighed med feltet, men i dette tilfælde synes fire måneder at være tilstrækkelig. Fra fængslets ledelsesmæssige side har været stor åbenhed og velvilje til at samarbejde omkring evalueringen, hvilket formentligt har signaleret tillid til personalet, der ikke har virket påvirket af observatørens tilstedeværelse. Desuden har evaluator tilstræbt at indtage en åben og neutral tilgang i mødet med såvel ind- og ansatte, hvilket givetvis har været befordrende for udviklingen af tillid.

²⁶ Spradley, 1980.

²⁷ Wadel, 1991; Spradley, 1979.

²⁸ Spradley, 1980.

Eftersom der alene er gennemført observationsstudier blandt indsatte under følge af fængselsbetjente, er indtrykket, at indsatte i højere grad har reguleret deres adfærd over for evaluator.

4.3. Semistrukturerede interview og formulering af spørgsmål

Det kvalitative forskningsinterview anvendes for at opnå en dybere forståelse af, hvordan verden opleves og erfares med henblik på at fortolke betydningen af det, der beskrives. Et interview kan gennemføres mere eller mindre struktureret. I nærværende evaluering er der anvendt en semistruktureret interviewteknik, der er fokuseret omkring en række fastlagte temaer, og som samtidig giver interviewpersonerne mulighed for at udtrykke viden om forhold, som forskeren eventuelt ikke er opmærksom på.²⁹

Til brug for de semistrukturerede interview med indsatte og ansatte er der derfor udviklet interviewguides med vejledende spørgsmål.³⁰ Under udviklingen af spørgeguides har der været sparring med fængslets ledelse. Flere spørgsmål til både ind- og ansatte er desuden formuleret med udgangspunkt i metoden »appreciative inquiry«. Filosofien med spørgeteknikken er at få deltagerne til at fokusere på positive erfaringer for derigennem at stimulere til vækst og positiv udvikling.³¹ Fordi metoden skærmer den enkelte informant for kritiske spørgsmål, er erfaringen tillidsfulde informanter.³² Et eksempel på spørgsmål, der er konstrueret ud fra »appreciative inquiry« tilgangen er:

»Kan du beskrive, hvornår du har skabt en vellykket relation mellem dig og en indsat? Gjorde du noget bestemt, eller havde du en bestemt tilgang til den indsatte?«

Idet spørgeteknikken udelukkende tager afsæt i vellykkede erfaringer, er det forsøgt at balancere nærværende projekt med neutrale spørgsmål, således interviewpersonerne gives mulighed til at forholde sig kritisk og reflektere over udfordringer i det daglige.³³

²⁹ Kvale & Brinkmann, 2009.

³⁰ Se bilag A og B.

³¹ Liebling et al., 1999.

³² Liebling et al., 2011.

³³ Liebling et al. 1999.

I alt er der gennemført interview med 15 indsatte og 13 ansatte. Alle interviews er gennemført ansigt til ansigt. Bortset fra to interview med indsatte er alle samtaler optaget med digital diktafon. De optagne interview er efterfølgende transskriberet i sin omtrentlige ordlyd. Det udskrevne interviewmateriale har et omfang af 384 sider.

4.4. Spørgeskema

Der er til evalueringen udarbejdet et spørgeskema til ind- og ansatte.³⁴ Fængslets ledelse har dels bidraget med forslag til formulering af en række spørgsmål, og dels er en række spørgsmål formuleret med inspiration fra en tidligere gennemført spørgeskemaundersøgelse blandt indsatte.³⁵ Endelig er der formuleret en række spørgsmål med inspiration fra Kriminalforsorgens årlige brugerundersøgelser.³⁶ Dette blev aftalt med fængselsinspektøren og afdelingslederen på afdeling H, idet forhåbningen var, at data fra nærværende evaluering dermed nemmere kunne sammenlignes med data fra brugerundersøgelsen. I samråd med vedkommende, der har forestået og udviklet brugerundersøgelserne, blev det dog aftalt, at spørgeskemaundersøgelsen ikke skulle være en tro kopi af brugerundersøgelsen, da denne også skulle gennemføres i 2015. Antagelsen var, at det ville besvære de indsatte unødvendigt at bede dem om at besvare de samme spørgsmål to gange indenfor et forholdsvis kort tidsrum. Denne overvejelse har dermed dannet baggrund for, at alene nogle spørgsmål fra brugerundersøgelsen er medtaget i designet af spørgeskemaerne.

4.4.1. Besvarelsesprocent og bortfald

Ud af 29 ansatte har 26 besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 90. Bortfaldet på tre ansatte skyldes, at en betjent skiftede funktion til case manager (civilt personale), og to personer nåede ikke at returnere spørgeskemaet inden fristens udløb.

Spørgeskemaet til indsatte blev uddelt i foråret 2015 og i efteråret 2015. Det er dermed ikke samtlige indsatte i perioden, der er blevet præsenteret for spørgeskemaet. Ud af 79 indsatte, der er præsenteret for spørgeskemaet, har 54 personer deltaget, og svarprocenten er dermed på 68. Én indsat har besvaret spørgeskemaet både forår og efterår. Bortfaldet på 25 indsatte skyldes, at der ikke var interesse (N9), manglende returnering inden svarfristens udløb (N8), fire indsatte kunne ikke overskue at udfylde spørgeskemaet, og på grund af sproglige barrierer var to indsatte ikke i stand til at udfylde spørgeskemaet. En person ønskede ikke at deltage på grund af karakteren af

³⁴ Bilag C og D.

³⁵ Minke, 2012.

³⁶ Lindstad, 2014, 2015.

spørgsmålene, og en person opholdt sig så kort tid på afdelingen, at han ikke nåede at modtage spørgeskemaet.

4.5. Analysepopulation blandt ansatte og indsatte

Ud af de 26 ansatte, der har besvaret spørgeskemaet, er 19 personer mænd, og syv personer er kvinder. Gennemsnitsalderen er knapt 39 år. Samtlige deltagende ansatte er af dansk etnisk herkomst. Uddannelsesmæssigt startede otte personer på uddannelsen som fængselsbetjent i 2006 eller tidligere. Omtrent en tredjedel kan derfor opfattes som erfarne fængselsbetjente. Fire personer var under uddannelse og havde dermed en relativ beskeden erhvervserfaring inden for Kriminalforsorgens institutioner. Ni fængselsbetjente har angivet deres tidligere tjenestested som et åbent fængsel og andre ni fængselsbetjente har angivet deres tidligere tjenestested som et lukket fængsel eller arresthus. De øvrige (N4) kom fra tjenestesteder, der kan karakteriseres som både/og.

I udvælgelse af interviewpersoner til de dybdegående kvalitative interview er såvel variationen blandt personalet forsøgt tilgodeset, og samtidig er personer med ekspertviden udvalgt. Der er i alt interviewet 13 fængselsbetjente, heraf er de ni betjente mænd og fire er kvinder. Gennemsnitsalderen er 36 år, og mere end halvdelen har erfaring fra lukket regi.

De 54 indsatte, som deltog i spørgeskemaundersøgelsen, er alle mænd, og gennemsnitsalderen er på knapt 32 år. Den ældste er 54 år, og den yngste er 18 år. I alt 31 indsatte (59 pct.) er af etnisk dansk herkomst. 17 personer (33 pct.) er indvandrere, og ni personer (9 pct.) er efterkommere. Der er oplysning om, hvor 47 indsatte er overført eller indsat fra. Mere end halvdelen (N26) er overført fra et andet lukket fængsel. Andre er overført fra arresthuse (N12), åbent fængsel (N6) eller indkaldt til afsoning fra fri fod (N3). I alt 48 indsatte har oplyst tidspunktet for den aktuelle frihedsberøvelse. Knapt 80 pct. (N38) blev indsat i 2014 eller tidligere. Hovedparten af de indsatte har dermed opholdt sig i andre arresthuse eller fængsler forud for afsoningen på afdeling H.

Der er gennemført kvalitative interview med 15 indsatte. Udvalgelse er primært foregået ved, at indsatte har udtrykt interesse for deltagelse. Hovedparten (N9) er overført fra lukket fængsel, og tre er overført fra arresthus. To personer er indkaldt til afsoning fra fri fod, og en person er overført fra åbent fængsel. To interviewpersoner er førstegangsindsatte, imens de øvrige 13 personer har afsonet flere gange tidligere. Hvad angår straffens længde, er den længste idømte straf på 14 år, imens den korteste er på to måneder.

4.6. Analysestrategi af kvantitative og kvalitative data

De kvantitative data i form af spørgeskemaer er indtastet i statistikprogrammet SPSS. For at have et tilstrækkeligt antal observationer i de respektive kategorier er forskellige oplysninger såsom alder, opholdslængde og holdningstilkendelse efterfølgende grupperet. Der er herefter gennemført en række deskriptive analyser af diverse variable.

De kvalitative data er analyseret med udgangspunkt i en fænomenologisk/hermeneutisk fortolkning. Det vil sige med udgangspunkt i den måde, respondenterne beskriver og oplever verden på de pågældendes egne præmisser. Den hermeneutiske fortolkning anvendes dermed for at opnå en dybere forståelse af menneskets oplevelser eller udtryksformer, og der tages ikke stilling til, om holdninger eller oplevelser er »rigtige« eller »forkerte«.³⁷

Den hermeneutiske position er endvidere funderet i meningsskabelse på en sådan måde, at forståelse af menneskets oplevelser eller udtryksformer altid må foregå i et samspil eller en sammenhæng med konteksten.³⁸ I analysen er der derfor taget højde for fængslet som institutionel kontekst og herunder, at Kriminalforsorgens opgave ifølge straffuldbyrddelseslovens § 3 er, at sikre straffens gennemførelse og samtidig hjælpe og støtte indsatte til at leve kriminalitetsfrit fremadrettet.³⁹ Med andre ord fængslets dobbelte opgave, der i Kriminalforsorgens terminologi betegnes som balancen mellem det hårde og det bløde.⁴⁰

4.7. Erfaringer med de anvendte metoder

Da design af spørgeskemaer foregik forud for observationsperiodens start, har nogle af besvarelsesmulighederne ikke givet mening for samtlige ind- og ansatte. Det er blandt andet spørgsmål, der angår indsattes muligheder for beskæftigelse og behandling. Dette skyldes, at der ved design af spørgeskemaerne ikke var taget højde for, at der kunne være indsatte, som ikke havde fået tilbudt beskæftigelse eller behandling umiddelbart efter ankomst til afdelingen. Der var ligeledes ikke taget højde for, at enkelte ansatte endnu ikke fungerede som kontaktpersoner for indsatte. Derfor fremstår disse spørgsmål i nogle tilfælde ubesvarede eller med kommentarer som: »Der er ingen uddannelse« eller »Jeg har ikke mødt min kontaktfange endnu.« Var spørgeskemaerne blevet designet efter en periode med observationsstudier, kunne der være taget

³⁷ Kvale & Brinkmann, 2009.

³⁸ Gilje & Grimen, 2002.

³⁹ Lovbekendtgørelse nr. 1242 af 11/11/2015 (Straffuldbyrddelsesloven).

⁴⁰ Direktoratet for Kriminalforsorgen, 1993:9; <http://www.kriminalforsorgen.dk/Grundl%C3%A6ggende-v%C3%A6rdi-306.aspx>

højde for dette. Kommentarer ved de manglende besvarelser bidrager imidlertid til at belyse diverse erfaringer med opstarten.

Omkring de anvendte metoder må observationsstudier og deltagelsesobservationer fremhæves som særdeles brugbare til at generere ny viden om sociale strukturer. De forskningsmæssige betingelser har imidlertid været påvirket af en række udfordringer, idet observationer på fængslets afdelinger har været vanskelige at gennemføre, da evaluator af sikkerhedsmæssige årsager kun har haft tilladelse til at færdes på belægsafsnittene under følge med en fængselsbetjent. Langt hovedparten af observationsstudierne er således gennemført blandt personalet. Der har dog været situationer, hvor det var muligt for observator at indtage en deltagende rolle blandt indsatte på afdelingen. Dette har blandt andet været tilfældet, når observator er blevet inviteret på middag på afsnittet eller i forbindelse med bordtennisspil og/eller rygepauser i gårdtursarealet. Forudsætningen har dog altid været, at en fængselsbetjent fulgte med. I sjældne tilfælde har fængselsbetjentene indtaget en distance, således det var muligt at have en forholdsvis privat snak med en eller flere indsatte, men som regel var de pågældende fængselsbetjente involveret i samtalen. Derfor viste det sig hurtigt, at ansigt til ansigt interview med indsatte var mest velegnede til at opnå viden om, hvordan indsatte erfarede opstartsfasen, herunder også afdelingens fysiske rammer samt relationen til fængselsbetjente og medindsatte.

4.8. Fremstilling af data

Ind- og ansatte har givet mundtligt tilsagn til, at interviewcitater kan anvendes i anonymiseret form. Begge parter er desuden oplyst om, at gengivelser af hændelser i fængslet er fremstillet i anonymiseret form, således enkeltpersoner ikke kan genkendes eller identificeres i rapporten. I fremstillingen er hver interviewperson tildelt et nummer og et bogstav alt efter, om interviewpersonen er ansat eller indsat på følgende måde A1, A2 etc. (ansatte) og I1, I2 etc. (indsatte).

For at lette den sproglige forståelse er der tilpasset i ordstillinger. Indskudte parenteser i et citat (...) markerer, at dele af udsagnet er udeladt. Firkantede parenteser anvendes, når der tilføjes forklaringer til udsagn [på denne måde].

De indsamlede spørgeskemaer er indtastet i programpakken SPSS, og hver deltager er efterfølgende tildelt et nummer. Kommentarer til forskellige kategorier i spørgeskemaet inddrages som kvalitative bidrag til analysen og gengives med henvisning til PNR1, PNR2 mv.

5. Evalueringens temaer

I dette kapitel præsenteres evalueringens temaer såsom de fysiske rammer med fokus på statisk og dynamisk sikkerhed. Herefter præsenteres personalet, deres motivation for at søge ansættelse på den nystartede afdeling, formulering af visioner, implementering af arbejdsvejledninger, sagsbehandling, ansattes relationer til indsatte og udviklingen af en fælles fængselsfaglig tilgang til indsatte. Dernæst præsenteres klientellet med fokus på placering, sektionering, vold og trusler mellem indsatte, indsattes relationer til ansatte samt beskæftigelses- og fritidstilbud med fokus på de fængselsmæssige konsekvenser heraf.

5.1. De fysiske rammer – statisk og dynamisk sikkerhed

Omkring de statiske sikkerhedsmidler har der i første halvår af 2015 været mange udfordringer med låse, der ikke virkede, nøgler, der var vanskelige at dreje, vinduer, der ikke kunne aflukkes tilstrækkeligt, døre til de respektive belægsafsnit, der ikke lukkede tilstrækkeligt og døre til vaskerum, der kunne aflåses af indsatte med risiko for, at langvarige overgreb kunne foregå ubemærket. Disse forhold er med tiden blevet udbedret.

Personbårne alarmer har erstattet walkie-talkier, som har været anvendt i lukkede og åbne institutioner over en længere årrække. Funktionsdygtigheden af de personbårne alarmer er en vigtig forudsætning for opretholdelse af den statiske sikkerhed. Et kald fra personbårne alarmer kan både angå et igangværende overfald og andre sikkerheds- eller ordensmæssige forhold. Problemer med at kommunikere via personbårne alarmer medførte i juli 2015, at walkie-talkier blev genindført som supplement ved færden på udeområder og i særlige sikkerhedsmæssige situationer.

De statiske sikkerhedsmidler er ved udgangen af året overvejende velfungerende, men der er stadig udfordringer med fængselsbygningens beliggenhed og den lange ventetid på forstærkning i nødsituationer.

5.1.1. Placering af fængselsbygningen

I alarmsituationer fungerer fængselsbetjente i det åbne fængsel som beredskab for den lukkede fængselsafdeling. Den lukkede afdeling er placeret cirka 125 meter fra den åbne afdeling, og flere betjente udtrykker utryghed med den geografiske afstand bygningerne imellem. En ansat forklarer:

»Vi er fire mand på arbejde, og der kommer ikke nogen, hvis lokummet vælter (...) Der kan da godt komme et par stykker fra det åbne, men det tager lang tid, før de kommer herover. Det tager omkring fem minutter.« (A3).

Sikkerheden i form af mandskab i nødsituationer opleves som utilstrækkelig på grund af den lukkede afdelings normering med fire betjente⁴¹ pr. vagt sammenholdt med ventetiden på beredskabet fra den åbne afdeling. Som en anden ansat tilsvarende beskriver det: »Det tager lang tid, før de kommer over, hvis vi slår en alarm.« (A5). Det betyder, at personalet er meget afhængige af den dynamiske sikkerhed i form af gode sociale relationer med indsatte og samtidig, at indsatte overordnet betragtet er tilfredse med afsoningsmiljøet, så de ikke på den baggrund animeres til at undvige eller begå andre regelbrud.⁴²

5.1.2. Indsattes materielle opholdsmiljø

Overordnet set udtrykkes der stor tilfredshed med det materielle opholdsmiljø på afdelingen, især hvad angår indsattes opholdsrum, fælles opholdsrum og træningslokale. En indsat beskriver indsattes opholdsrum som: »Man må gi' dem, at vores pinde er pæne.« (I6). Og en ansat udtrykker tilsvarende:

»Det er ikke sådan noget gammelt noget, de [indsatte] kommer ind og bor i. De virker gladere, når de kommer ind og ser deres stue end før, når man skulle vise en gammel celle frem, hvor der var skrevet over det hele. De er alle sammen glade og roser stuerne.« (A9).

Oplevelsen er, at indsatte er glade for deres opholdsrum til sammenligning med nedslidte og graffiti prægede celler i andre fængsler. Det er desuden bemærkelsesværdigt, at den ansatte omtaler indsattes opholdsrum som »stue« versus »celle«, hvilket givetvis kan forklares med kulturelle forskelle på åbne og lukkede institutioner. Terminologien »stue« henviser til hjemlighed og tilgængelighed, hvorimod »celle« henviser til ensomhed og indelukthed.

Det forhold, at der er optimalt lysindfald og tremmeløse vinduer, fremhæves af ansatte som et positivt element, idet »lys gør et eller andet ved menneskers humør.« (A6). Udover lyse og venlige forhold beskrives forholdene med eget bad og toilet i cellen som en betydelig forbedring af

⁴¹ Afdelingslederen, souschefen og case-manageren er uddannede fængselsbetjente, og vil kunne bistå i nødsituationer i dagtimerne.

⁴² Engbo, 2005:218.

afsoningsforholdene. Det skyldes givetvis, at det kan opleves som ydmygende, når en person er overladt til at tilkalde personale, der skal tillade den pågældende adgang til toilet. En ansat mener i den forbindelse, at indretningen med eget toilet på cellen også virker understøttende på sikkerheden, idet indsatte ikke er frustrerede over manglede adgang til toilet, når de er låst inde i deres celle (A4). En indsat beskriver de positive forhold ved fængslet på følgende måde:

»Jeg kan nævne fire positive ting ved det her fængsel. Det er eget toilet og bad, vi har en gård, vi kan gå ud i hele tiden, der er ikke nogen ringmur. Det vil sige, at man har en perfekt udsigt.«(I13).

I tillæg til den positive oplevelse med eget bad og toilet er muligheden for uhindret adgang til frisk luft og udsigt til grønne omgivelser også af stor betydning for indsattes velbefindende. En indsat forklarer følgende:

»For eksempel er der ikke en ringmur her, hvilket også gør, at de indsatte er mere afslappede. De har ikke udsigt til en eller anden stor grå kedelig mur. De har udsigt til skov, marker, dyr, frihed i det hele taget. Det betyder rigtig meget for folks trivsel herinde.« (I9).

Den indsatte understreger, at fraværet af en ringmur og mulighed for udsigt til natur, dyr og frihed er fremmende for trivslen og påvirker indsatte til at kunne slappe af. Også de ansatte beskriver, at fraværet af ringmuren har indflydelse på indsattes sindsstemning. En fængselsbetjent beskriver følgende:

»Der er ikke nogen ringmur. Og det betyder meget for måden, man ser på fængslet på. Det ser ikke så hårdt og brutalt ud, når man går rundt derinde (...) Det er fedt at gå rundt i nogle pæne og nye rammer. Det synes jeg også giver rigtig meget. Man har lyst til at passe på stedet, og man er lidt mere efter de indsatte i forhold til at passe på stedet.« (A8).

Om end fængselsafdelingen er præget af en høj grad af perimetersikring i form af indhegning, medfører fraværet af en fysisk ringmur, at fængslet visuelt udefra ikke fremstår hårdt og brutalt. De pæne og nye rammer appellerer endvidere til, at ansatte forsøger at bevare forholdene og opfordrer indsatte til at gøre det samme.

5.1.3. Placering af personalekontoret

Personalekontoret er placeret i et glasbur udenfor de tre belægsafsnit. Afdelingen har i opstartsfasen modtaget en større gruppe indsatte med divergerende bandetilhørsforhold, hvilket har medført, at panserglassdørene ind til de enkelte belægsafsnit er aflåste. Den bygningsmæssige konstruktion og behov for sektionering betyder således, at der skal forceres fysiske barrierer i form af aflåste døre, når ind- og ansatte skal i kontakt med hinanden. En ansat beskriver det således:

»Her har vi et kontor, og så har vi gangen, og så har vi en dør [panserglassdøren ind til hvert afsnit], og så har vi en gang, og så har vi en dør, og så har vi et køkken og gangen [hvor indsattes opholdsrum er placeret]. Så vi har ingen følelse med, hvad der sker ude på gangene.« (A2).

Personalekontorets placering opleves som et problem i og med, at adgangskontrol og aflåste døre skaber afstand mellem belægsafsnittene og personalekontoret og dermed mellem indsatte og ansatte.⁴³ Fængselsbetjentene opholder sig primært på kontoret og er derfor forholdsvist sjældent fysisk til stede på afdelingerne medmindre, at de har reelle ærinder såsom visitation og morgenvækning. Det er derfor problematisk, at betjentene på kontoret ikke kan høre, hvad der foregår på belægsafsnittene. Det medfører, at personalet mister føling med, hvad der foregår blandt indsatte. En ansat forklarer følgende:

»Vi kan ikke høre dem [de indsatte] rent fysisk ude på afdelingerne. I princippet kan de jo ligge og tumle nede på den bagerste celle uden, at vi overhovedet opdager det (...) Det er sindssygt så meget, at det betyder, fordi du kan mærke en hel stemning på en afdeling, og du skal kende afdelingens lyd (...) Man lærer deres lyd at kende (...) Hvis der er helt stille, så ved man også, der foregår et eller andet (...) Det er jo et problem for de indsattes sikkerhed, kan man sige. Det er et rigtig stort problem. Til trods for at vi har kameraer på afdelingerne, men de rækker jo ikke ind i de indsattes stuer. Så det er et rigtig stort problem (...) Det er jo heller ikke særlig betryggende at vide, at nogle af vores indsatte kan være så udsatte i forhold til, at der kan foregå alt muligt.« (A7).

Med den fysiske indretning forstået som en lydtæt armeret glasrude, der omfatter personalekontoret, og de lydtætte døre til belægsafsnittene, er fængselsbetjentenes høresans sat ud af kraft. Dette kan

⁴³ Der er ca. tre meter mellem personalekontorets dør og dørene ind til de respektive afsnit.

medføre risiko for, at overfald på de respektive belægsafsnit afdelingen kan foregå upåagtet.⁴⁴ En anden ansat forklarer endvidere:

»Hvis der er overfald på indsatte, kan vi risikere at opdage det sent, fordi vi ikke kan høre noget. Det er lidt uhyggeligt, at det skal være tilfældigt, at du lige kigger på en skærm.« (A10).

Den statiske sikkerhed i form af kameraer opleves ikke tilstrækkelig til at opdage igangværende overfald, fordi overvågningskameraer kræver opmærksomhed på disse, hvilket ikke altid er muligt.⁴⁵ Samtidig kan et overfald foregå i et område, der ikke kameraovervåges, hvorfor høresansen i disse situationer er essentiel i forbindelse med at kunne opdage og bringe et overfald til ophør.

Også indsatte beskriver, at personalekontorets placering begrænser deres kontaktmuligheder med ansatte. Indsatte må i flere tilfælde anvende cellekald⁴⁶ for at komme i kontakt med personalet på kontoret, og dette kan opleves – stik imod hensigten med cellekald – som en yderligere barriere for opnåelse af kontakt:

»Den måde fængslet er indrettet på gør, at kontakten er begrænset, fordi vi skal igennem så mange døre og samtaleanlæg og det ene og det andet. Det [samtaleanlægget] skulle simpelthen flås ud af væggen og kastes væk i en container og aldrig nogensinde sættes op igen (...) I hvert fald ikke i et fængsel.« (I1).

Flere indsatte udtrykker på samme måde frustration over, at kontakten til fængselsbetjentene skal foregå ved hjælp af samtaleanlæg. Når indsatte ikke vil benytte cellekald til at komme i kontakt med fængselsbetjentene, går de til den aflåste glasdør og banker på denne og vinker ind til personalet. En ansat beskriver det som »et stressmoment, at de [indsatte] skal stå og banke på.« (A12). Ofte står indsatte og banker på døren igennem længere tid og nogle gange endda forgæves. Dette skyldes dels, at fængselsbetjentene kan være optaget af andre arbejdsopgaver og derfor ikke

⁴⁴ Hvis en indsat står lige foran glasdøren og råber højlydt i retning af betjentenes kontor, kan det høres. Men overfald, der foregår på cellen eller på afsnittene, kan umiddelbart ikke høres fra betjentkontoret.

⁴⁵ Betjenten i teknikrummet monitorerer omtrent 100 skærbilleder fra overvågningskameraer, der er placeret indendørs og udendørs. Sideløbende har betjenten endvidere andre arbejdsopgaver, såsom besvarelse af telefonopkald og ind- og udlukning af personer i fængslet.

⁴⁶ Hvis betjentene på personalekontoret ikke besvarer cellekaldet inden for to minutter, bliver kaldet viderestillet til den betjent, der opholder sig i teknikrummet, der herefter tilkalder personale.

opholder sig på kontoret, og dels må der af sikkerhedsmæssige hensyn kun opholde sig indsatte fra det samme afsnit på kontoret. Det forekommer derfor, at der opstår køer af indsatte ved samtlige tre glasdøre. En ansat fortæller:

»Vi skal hele tiden være der for at låse dem igennem to døre. Og vi skal hele tiden holde øje med, hvem kan vi lukke ud, og vi kan kun lukke en ud af gangen, og det er rimeligt hæmmende i forhold til kontakten med de indsatte (...) Det skal jo heller ikke tage for lang tid, for der står fire andre og venter (...) Det bliver sådan meget stop and go.« (A13).

Når kontakten endelig opnås, skal sagsbehandlingen foregå forholdsvis hurtigt, idet andre indsatte enten venter på at komme ind på kontoret, eller andre arbejdsopgaver venter. Dermed bliver kontakten mellem ind- og ansatte præget af hurtig sagsbehandling, og kontoret får karakter af en servicestation.

Personalekontorets placering knyttet sammen med det faktum, at betjentene i overvejende grad opholder sig der, hvilket betyder, at indsatte er overladt til sig selv og hinanden på afdelingerne en stor del af tiden, men under overvågning af kameraer placeret på fællesarealerne. Heraf følger, at opdelingen mellem ind- og ansatte føles som »kunstig« (A5), og de naturlige kontaktflader mellem ind- og ansatte opleves som begrænsede. En ansat pointerer følgende:

»Vi kalder det Big Brother. De [indsatte] føler sig jo dumme. De skal gå op til glasdøren og stå og vinke ind til os. De føler, de er til besvær (...) Når det så endelig virker, skal vi trykke på en knap på en monitor, så åbner døren sig ud til afdelingen. Fint med det her elektronik, og det skulle gøre det nemmere, men det mindsker noget af kontakten og muligheden for at sige »nå godmorgen med dig« og tage i håndtaget og få dem ind på kontoret.« (A6).

Overvågningen og de mange kameraer giver den ansatte associationer til at befinde sig i et rum a la Big Brother, der tillige ikke understøtter muligheden for at etablere en naturlig kontakt mellem ind- og ansatte. Samtidig opleves de fysiske rammer som en mental barriere omkring det opsøgende arbejde. En ansat forklarer:

»Det er som om, at man skal finde en undskyldning for at gå ude på afdelingerne, så de indsatte ikke føler, at man kommer og snager og er udspekuleret, og lister sig ind på dem og kommer og blander sig (...)

Hvorimod, hvis man ligesom i det åbne fængsel, har et kontor, der ligger i forbindelse med hver afdeling, og man har åbne døre, og man går ind og ud til hinanden. Der kan du høre de indsatte og sige hej og vinke ud på gangen (...) At sige hej betyder meget i forhold til her, hvor du står og vinker igennem to ruder (...) Det lugter langt væk af, at man har etableret et fængsel, der kan styres af en mand.« (A7).

På grund af de fysiske barrierer i form af aflåste døre mellem ind- og ansatte er oplevelsen, at der skal være en anledning til at opsøge indsatte. Der opleves ikke et naturligt flow af indsatte på betjentenes kontor, hvor parterne kan høre og hilse på hinanden uden, at der nødvendigvis behøver at være en anledning til at tage kontakt. Straffuldbyrddelseskantoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen har gennemført en evaluering af en modtagelsesafdeling i det åbne Statsfængsel ved Sønder Omme. Evalueringen finder, at en åben dør mellem personalets forkantor og afdelingen, samt når samtalerum og kontor er placeret på selve afdelingen »skaber mere kontakt mellem de indsatte og personalet, hvilket betyder, at personalet har mere føling med, hvad der sker på afdelingen.«⁴⁷ Det forholder sig imidlertid omvendt på afdeling H, hvor indretningen hæmmer kontakten mellem ind- og ansatte, ansattes føling med afdelingen og dermed forudsætningen for relationsarbejdet.

Den dynamiske sikkerhed bygger i vid udstrækning på personkendskab og dannelse af relationer med indsatte, f.eks. gennem aktiviteter og samtaler med indsatte. Flere ansatte mener i den forbindelse, at den dynamiske sikkerhed er mindst lige så vigtig som den statiske sikkerhed. En ansat beskriver sammenhængen mellem statisk og dynamisk sikkerhed på følgende måde:

»Man bruger så mange penge på statisk sikkerhed, på dyre hegn og en masse teknik, som måske egentlig ikke var så voldsomt nødvendigt, hvis man i stedet for betalte for at have en ekstra mand eller to gående ude på afdelingerne og skabe den ro, der gjorde, at man ikke kom ud i de her situationer, hvor man skal ind og bruge kameraet til »nå hvem slog hvem?« (A6).

Den pågældende medarbejder er af den opfattelse, at dynamisk sikkerhed i form af samvær med de indsatte er en forebyggende foranstaltning, når det gælder overgreb og overfald. Opfattelsen er, at den statiske sikkerhed som udgangspunkt kan anvendes efterfølgende til at dokumentere, hvad der er foregået fremfor at forebygge konflikten. Det forholder sig imidlertid sådan, at den statiske

⁴⁷ Clausen & Bentsen, 2014: 57.

sikkerhed prioriteres, og ansatte oplever overvejende, at deres forventninger om et øget fokus på relationsarbejdet og dermed den dynamiske sikkerhed ikke er indfriet. En ansat udtrykker følgende:

»Når folk tænker sikkerhed, så tænker de næsten altid tremmer og hegn, og det er bare en meget lille del af vores sikkerhed, fordi hvis der er nogen [indsatte] der vil os ondt, så er det sgu lige meget, hvor mange overfaldsalarmer og hegn vi har, så skal de nok gøre det. Hemmeligheden er et eller andet sted at sørge for, at de ikke gør det i første omgang.« (A3).

Den ansatte beskriver, at personalets tilstedeværelse og fornemmelse for stemningen samt det sociale klima på afsnittene har stor betydning for sikkerheden og forebyggelse af, at konflikter eskalerer. Nogle betjente er mere opmærksomme på at runderne på afdelingerne end andre, men selv de betjente, som har viljen til at være opsøgende, har ikke altid muligheden for dette grundet stor administrativ og sagsbehandlingsmæssig travlhed.

5.1.4. Opsummerende

Både ind- og ansatte udtrykker tilfredshed med afdelingens lyse og venlige opholdsmiljø. Især forholdene med toilet og bad på cellen, udsigt til natur og muligheden for at komme udendørs ved behov fremhæves som positive. Omkring de statiske sikkerhedsmidler har der været nogle problemer vedrørende funktionsdygtigheden, der dog er blevet udbedret fortløbende. Der opleves imidlertid stadig udfordringer med den geografiske beliggenhed af afdelingen, idet personalet mener, at afstanden til et beredskab er for stor. Personalet er derfor afhængige af at opbygge gode relationer til de indsatte for dermed at styrke den dynamiske sikkerhed. Evalueringen viser, at indsatte overvejende er låst inde på de respektive belægsafsnit, og kontakten mellem ind- og ansatte er begrænset, eftersom personalekontoret er placeret på en måde, der gør det svært tilgængeligt for indsatte. Skal indsatte i kontakt med ansatte foregår det med cellekald eller, at ansatte oplåser dørene til belægsafsnittene. De spontane muligheder for kontakt mellem indsatte og ansatte er dermed vanskeliggjort af fysiske barrierer. Eftersom personalekontoret består af lydtæt panserglass, og dørene til de forskellige belægsafsnit er tilnærmelsesvist lydtætte, har ansatte desuden begrænset mulighed for at høre, hvad der foregår på belægsafsnittene. Dette opfatter adskillige ansatte som problematisk, eftersom høresansen anses som lige så central som synssansen i udøvelsen af den dynamiske sikkerhed.

5.2. Fængselsbetjentene

Fængselsbetjentstaben udgjorde i den første del af observationsperioden 29 personer, men er i skrivende stund reduceret til 22 personer. Frafaldet skyldes, at en fængselsbetjent skiftede funktion

til case manager (civilt personale), en fængselsbetjent fratrådte på pension, tre er efter eget ønske overflyttet til den åbne del af fængslet, en betjent fratrådte på grund af arbejdsstedets beliggenhed, og endelig er en fængselsbetjent sygemeldt på ubestemt tid. Normeringen er bevaret med fire betjente pr. dag- og aftenvagt.

5.2.1. Motivation for ansættelse og den indledende fase

Til rekruttering af betjente blev der i stillingsopslaget fremhævet, at der skulle være fokus på relationsdannelse til indsatte, og personalet »skal have lyst til forskelligartede aktiviteter med klienterne.«⁴⁸ Ansatte er derfor i spørgeskemaundersøgelsen spurgt, om muligheden for øget fokus på relationsarbejde havde indflydelse på, hvorfor de ansøgte om ansættelse på afdeling H. Fordelingen er som følger:

Tabel 1: Søgte ansættelse på grund af mulighed for mere relationsarbejde

	Antal	Procent
I høj grad	10	39
I nogen grad	7	27
I mindre grad/slet ikke	8	30
Uoplyst/mangler	1	4
Total	26	100

Opgørelsen viser, at personalet kan inddeles i tre tilnærmelsesvist lige store grupper. For en gruppe (N10) havde muligheden for mere relationsarbejde i høj grad indflydelse på, hvorfor de søgte arbejde på afdelingen. Hvad angår en anden gruppe på syv fængselsbetjente, havde det øgede fokus på relationsarbejde i nogen grad indflydelse, imens det for otte fængselsbetjente i mindre grad eller slet ikke motiverede til at søge ansættelse. Af evalueringen fremgår det, at motivationen også kan bestå i interessen for at skabe noget nyt. En fængselsbetjent udtrykker sin motivation og forventning således:

»Jeg vil være med til at danne rammerne for det her sted, som er den bedste kombination, der kan være mellem de tre fynske fængsler. Det vil sige det åbne Søbysøgård og den søbyånd, der hersker. Den uformelle og åbne tilgang til de indsatte (...) Ringe, der har et bredt spektrum af aktiviteter, supervision udefra (...) Super sparring med dine kollegaer (...)

⁴⁸ Bilag E.

Øget sagsbehandling (...) Samtidig med sikkerheden og den struktur og ensartethed, der er i Nyborg. At det ikke bliver for meget laissez faire (...) At prøve at køre ting sammen til en form for konsensus og tage nogle ting herfra og nogle ting derfra, og så laver vi det perfekte mix.» (A6).

Fængselsbetjenten har en forventning om, at kulturerne fra de tre fynske fængsler kan kombineres til det »perfekte mix« med udøvelse af statisk såvel som dynamisk sikkerhed. Indsatsområderne omkring trivsel og sikkerhed blev endvidere formuleret i den forberedende fase forud for åbningen af afdeling H.

Fængselsbetjentene blev ansat den 1. november 2014 og dermed godt to måneder før åbningen. Personalestaben blev i den indledende fase inddelt i fem teams, hvis formål var at udarbejde oplæg og midlertidige arbejdsvejledninger for forskellige områder af fængselsdriften og klienthåndteringen. *Sagsbehandlingsteamet* udarbejdede midlertidige arbejdsvejledninger for modtagelsesprocedurer af indsatte, indsattes sundhedsfaglige bistand samt sagsbehandling. *Sikkerhedsteamet* tilrettelagde brandøvelser og øvelser, hvor peberspray, håndjern og tåregas indgår i håndtering af indsatte. Teamet udarbejdede desuden midlertidige arbejdsvejledninger vedrørende besøg, brug af gårdtursarealet, aflytning af telefonsamtaler og visitation. *Depot- og arbejdsdriftsteamet* udfærdigede skrivelser for samarbejde mellem skolen, værksteder og afdelingen samt instrukser for vedligeholdelse af inventar og for salg af depotvarer. *Trivselsteamet* formulerede skrivelser vedrørende ind- og ansattes trivsel på afdelingen såsom tryghed, udvikling, sikkerhed og »ordentlighed« for indsatte. Af trivselsteamets skrivelse fremgår endvidere, at ansatte måtte have fokus på deres synlighed ved at opsøge indsatte, gennemføre aktiviteter sammen med indsatte og, for at sikre den fortsatte dialog, afholdelse af månedlige afdelingsmøder med indsatte som led i styrkelse af den dynamiske sikkerhed. *Fritidsteamet* formulerede forslag til aktiviteter for og med indsatte, idet aktiviteter ligeledes kunne bidrage til den dynamiske sikkerhed.

Omkring teamsamarbejdet forklarer en ansat følgende:

»Selvom vi er samlet fra rigtig mange forskellige fængsler, så har vi arbejdet i nogle teams, inden vi kom herover, hvor byggeriet var ved at blive gjort færdig. Der sad vi og arbejdede i teams rundt omkring i fængslet, og lærte alle de nye kollegaer at kende. Og der er blevet dannet nogle bånd og lavet nogle dreamteams, som vi kalder dem.» (A1).

Det forudgående teamarbejde har givet medarbejderne mulighed for at lære hinanden at kende og derved danne kollegiale bånd forud for afdelingens opstart. Samtidig udtrykker adskillige

fængselsbetjente stor tilfredshed med, at de har haft indflydelse på arbejdsgangene og håndteringen af klienterne. En vigtig faktor, som har bidraget til medarbejdernes engagement, er den daglige ledelse på afdelingen. En ansat fortæller:

»Vores afdelingsleder er fantastisk. Det er bare super (...) Hun tager virkelig sine opgaver alvorligt og arbejder røven ud af bukserne og har altid tid til at høre, hvad du har at sige. Det er ikke sådan noget med, at det er mig, der bestemmer, og det er sådan, det bliver (...) Hun lytter sgu til, hvad du har at sige (...) Hun er virkelig, virkelig god til at motivere.« (A3).

Afdelingslederen beskrives som en person, der tager opgaven alvorligt og er hårdtarbejdende. Den pågældende leder udviser tid til at tage sig af personalet, er nærværende og lyttende og desuden god til at motivere. Lederen opleves dermed som tydelig, engageret og nærværende.

5.2.2. Arbejdsrutiner og praktiske opgaver

De forskellige teams udarbejdede midlertidige arbejdsvejledninger, der beskriver trin i forskellige arbejds gange. De midlertidige arbejdsvejledninger blev opfattet som et fleksibelt værktøj, der kontinuerligt kunne tilpasses forholdene. En fængselsbetjent beskriver arbejdsdagene på følgende måde:

»Der findes ikke en typisk arbejdsdag endnu (...) Det her [fængsel] har alle børnesygdomme det første halve og hele år. Det må man acceptere (...) Der er ingen, der kan fortælle, »sådan har vi gjort det.« Det findes ikke, fordi du er den første, der har gjort det. Og selvom man måske har haft en mentalitet eller oplæring, og man altid har gjort sådan, er det stadigvæk et nyt sted. Rammerne er jo også helt nye, så du har ingen vaner, der ligger i murene. Det tror jeg har gjort en stor forskel for mange af dem, der har arbejdet på en bestemt måde de sidste tyve år.« (A3).

Den pågældende fængselsbetjent beskriver, at der endnu ikke er udviklet rutiner, og opstartsfasen har sat krav til, at selv erfarne betjente måtte fralægge sig kendte arbejdsrutiner og ad hoc tilpasse sig nye. Adskillige ansatte udtrykte i den forbindelse, at de skiftende og krævende arbejdsdage blev oplevet som udmattende – endda også på fridage.

Som en elektronisk nyskabelse var det planlagt, at indsatte skulle anmode om sagsbehandling via tablets. Af tekniske og sikkerhedsmæssige årsager blev systemet ikke implementeret, men et andet

elektronisk anmodningssystem blev indført i november 2015. I den overvejende del af året er anmodninger derfor foregået ved, at indsatte rettede mundtlig henvendelse til personalet, som derefter via e-mail videreformidlede anmodningen til den rette ansatte. Samtlige indsatte har i den forbindelse udtrykt frustration over manglende mulighed for skriftlig kommunikation med personalet. En indsat udtrykker herom:

»Der ligger ikke anmodningssedler, du kan skrive på. Så du har heller ikke noget bevis på, at de [betjentene] har hørt, hvad du har sagt. Det er fra mund til mund. (...) Det er ikke i orden.« (I7).

Af en nyere undersøgelse af fængslers anmodningssystem fremgår det ligeledes, at indsatte oplever det frustrerende, når anmodningssystemet ikke fungerer adækvat, og når indsatte tillige ikke modtager dokumentation for deres anmodninger.⁴⁹ I skrivende stund er det elektroniskbaserede anmodningssystem imidlertid blevet funktionsdygtigt. Det foregår via en såkaldt smashboks, der består af en fastboltet skærm opsat på de respektive belægsafsnit, hvor indsatte kan formulere anmodninger til personalet, der herefter besvarer elektronisk. Herefter kan indsatte aflæse svaret i den personlige indbakke på smashboksen. Evalueringen viser, at såvel ind- og ansatte udtrykker tilfredshed med det elektroniske anmodningssystem. Dels har indsatte nu dokumentation for, hvornår der er indgivet anmodninger, og dels virker systemet upåklageligt. En ansat påpeger dog, at det elektroniske anmodningssystem også medfører, at indsatte i mindre grad henvender sig på kontoret, hvorfor den personlige kontakt mellem ind- og ansatte dermed begrænses.

En anden elektronisk nyskabelse er et e-handelssystem, hvor indsatte kan bestille almindelige dagligvarer fra den tidligere beskrevne smashboks. Systemet har imidlertid været behæftet med en del fejl, som har betydet, at betjentene i perioder har indtastet varebestillinger manuelt. Samtidig har betjentene i perioder forestået udlevering af dagligvarer samt print af kvitteringer til de indsatte. En ansat forklarer følgende om handelssystemet:

»Vi slås med det her handelssystem, som tager halvdelen af vores arbejdsdag (...) Jeg tror, at det er tre uger siden, hvor fængslet lige var blevet fyldt op, og der kom så mange varer ind, og der var ikke system i det, og der var ikke papirer ordentligt skrevet ud. Vi var fire betjente, der brugte tre og en halv time på at forrette handel med de indsatte.« (A6).

⁴⁹ Minke, 2011.

Den manuelle bestilling af dagligvarer opleves som en tidskrævende proces på grund af login-procedurer og lokalisering af varer på bestillingssiden. Ved vareudlevering modtager fængselsbetjentene desuden diverse klager fra indsatte vedrørende udløbsdatoer, pris og varens kvalitet. Det vil være at foretrække, om leverandøren af dagligvarerne stiller personale til rådighed, idet betjentenes håndtering af dagligvarehandlen betyder, at rundring på belægsafsnittene og sagsbehandling nødvendigvis må nedprioriteres.

Betjentene skal varetage adskillige ansvarsområder på afdelingen såsom strafceller, besøg, fællesskab, visitation, gårdture, ind- og udlukning, håndtering af vareindkøb og opgaver i teknikken. De mange forskelligartede arbejdsopgaver stiller øgede krav til personalet, der i perioder beskriver et stort administrativt arbejdspress. Evalueringen viser, at der søges at opnå konsensus om arbejdsdeling, hvor særskilte arbejdsrelaterede opgaver varetages af de personer, der har de bedste forudsætninger. En fængselsbetjente forklarer:

»Jeg synes, at det er fint, hvis X og Y er ude at hygge sig og grille med de indsatte. Hvor jeg også ved, at de synes, at det er superfint, at jeg tager nogen [kollegaer] med ud og visitere.« (A2).

Arbejdsdelingen baseres på, at nogle ansatte har fokus på aktiviteter med indsatte og dermed den dynamiske sikkerhed, hvorimod andre ansatte foretrækker kontrolopgaver med fokus på den statiske sikkerhed. En fængselsbetjent beskriver det på følgende måde:

»Fordelen ved forskelligheden blandt betjentene er mangfoldighed. De [fængslet] skulle gøre langt højere brug af de egenskaber, som den enkelte betjent har. Spidskompetencer. Der kan være fem betjente, som er sindssygt gode og har drive for at lave aktiviteter. Der kan være nogle [ansatte], som er rigtig gode til sagsbehandling og brænder for det. Så er der andre, som hellere vil visitere og opretholde en god sikkerhed. Og så er der dem, som er rigtig dygtige problemknusere, som kan gå ud og afværge konflikter og den slags (...) Tage nogle af de svære samtaler. Det kan være en indsat som sidder og græder. Der har jeg adskillige kollegaer, det magter de simpelthen ikke, hvor jeg tænker, man måske virkelig kan gøre en forskel.« (A6).

Interviewpersonen beskriver, at fængselsbetjentenes personlige egenskaber og faglige kompetencer er forskellige, hvor nogle fængselsbetjente foretrækker arbejdsopgaver, der er relateret til den statiske sikkerhed, imens andre foretrækker at varetage indsattes sagsbehandling og/eller omsorgsrelaterede opgaver. Interviewpersonens udsagn kan tolkes som et opgør med ideen om

enhedsfunktionæren, hvor fængselsbetjenten forventes at varetage en bred vifte af opgaver såsom sagsbehandling, beskæftigelse, fritid og kontrol.⁵⁰ Interviewpersonen mener derimod, at fængslet bør gøre brug af den enkelte medarbejders spidskompetencer fremfor, at alle skal varetage samme funktioner. Problemet hermed er imidlertid, at fængselsbetjente kan påtage sig eller blive pålagt opgaver, der alene omfatter kontrol eller sanktionering af indsattes adfærd. Det klassiske socialpsykologiske eksperiment »The Stanford Prison Experiment« (1971) viser,⁵¹ at kontrolopgaverne omfatter risiko for, at der sker en forråelse af den eller de personer, der har sådanne opgaver. For at imødegå forråelse er en mulighed at opkvalificere kontrolorienterede fængselsbetjente i forhold til at varetage »blødere« opgaver, der omfatter sagsbehandling og omsorgsrelaterede opgaver. Samtidig kan det være udfordrende for indsatte, at udtrykke følelsesmæssige belastninger til ansatte, der samtidig kontrollerer og sanktionerer deres adfærd.⁵² Der er således ingen tvivl om, at tvetydigheden og de mangfoldige arbejdsopgaver, som en fængselsbetjent varetager, er en udfordring for såvel det fængselsfaglige arbejde som for indsatte.

5.2.3. Uklare retningslinjer

Straffuldbyrdsloven indeholder en række overordnede regler, men det er op til den enkelte institution at formulere retningslinjer, der detaljeret regulerer en række forhold, såsom hyppigheden af besøg til indsatte samt hvilke effekter den indsatte kan råde over. Desuden overlades fængselsbetjente et vist skøn, når det f.eks. gælder ikendelse af advarsler og bøder. Det er imidlertid centralt, at der er konsensus om de overordnede retningslinjer og herunder, hvad indsatte tillades. En ansat forklarer:

»Jeg synes, at vi kommer til at ligne idioter overfor de indsatte, fordi vi ikke har styr på, hvad vi laver. Det er frustrerende som betjent at stå og ligne en, der er ny i job hele tiden. Det er frustrerende, og de indsatte synes, at det er frustrerende (...) De bliver nogle gange sure, fordi de får lov den ene dag og ikke den anden dag, fordi vi hele tiden skifter retningslinjer (...) De [indsatte] bliver frustrerede over de her kontrameldinger, de har fået fra de forskellige. Det har givet en masse problemer.« (A8).

Skiftende retningslinjer medfører, at såvel fængselsbetjente og indsatte bliver frustrerede, når et svar på det samme spørgsmål varierer fra dag til dag. En indsat forklarer følgende om de skiftende svar fra betjentstaben:

⁵⁰ Engbo, 2008.

⁵¹ Zimbardo, Banks, Haney & Jaffe, 1973.

⁵² Minke, 2012.

»Nogle gange kan de [betjente] have vidt forskellige svar, hvis man stiller dem nogle spørgsmål (...) Hvis du spørger den ene, så kan han give dig et svar, som den anden overhovedet ikke aner noget om (...)»Må man gerne sådan?« »Ja.« Men så spørger man den anden, han siger »nej.« Så vil vi sige: »Hey, vi fik jo lov sidst«. Så kan man selvfølgelig blive irriteret.« (I10).

Der er således udbredt konsensus blandt ind- og ansatte omkring, at uklare retningslinjer påvirker afsoningsmiljøet i en negativ retning. Forklaringen på de uklare retningslinjer kan til dels skyldes reorganiseringen af Kriminalforsorgen, hvor centrale beslutninger omkring fængselsmæssige forhold og den indsatte sagsbehandling blev overført fra fængslerne til områdekantorerne. I denne periode var der generelt stor usikkerhed omkring, hvem der egentlig havde beslutningskompetencen. De uklare retningslinjer kan ligeledes tænkes at være en naturlig konsekvens af, at afdelingen var i en opstartsfase. Af Kriminalforsorgens evaluering af modtagelsesafdelingen på Statsfængslet ved Sønder Omme beskrives det, at »stemningen var præget af kaos i opstartsperioden. Det tager tid at etablere en ny afdeling med nye opgaver, ny personalesammensætning og nye indsatte.«⁵³

Det samme forhold gør sig gældende på den lukkede afdeling. Egenskaber hos fængslets ledelse har imidlertid bidraget til, at det er lykkedes at fastholde langt hovedparten af personalet, om end dagligdagen i opbygningsfasen beskrives som strabadserende, ikke mindst på grund af manglende rutiner, uforudsete praktiske opgaver og visioner, der måtte tilpasses virkeligheden.

5.2.4. Relationer til indsatte

Relationer mellem ind- og ansatte kan betragtes som en forudsætning for det støttende og motiverende arbejde, der skal hjælpe den indsatte til at leve et kriminalitetsfrit liv fremadrettet. Ansatte er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om at vurdere *kvaliteten af kontakten* til indsatte på afdelingen på en skala fra 1-10, hvor talværdien 1 er meget dårlig, 5 er neutral, og 10 er meget god. En beregning af gennemsnitsværdien (N25) giver en gennemsnitsværdi på 6,7 og en median på 7. Fængselsbetjentene vurderer dermed kontakten mellem ind- og ansatte som forholdsvis god. I spørgeskemaundersøgelsen er ansatte (N26) ligeledes spurgt om *kvaliteten af kontakt* med indsatte, som den pågældende er *kontaktperson for*. I alt 18 ansatte har besvaret spørgsmålet. Gennemsnitsværdien er på 6,8 med en median på 7. Ansatte vurderer dermed også kvaliteten af kontakt som forholdsvis god. Endelig er ansatte spurgt om *omfanget af kontakt* med indsatte, den

⁵³ Clausen & Bentsen, 2014:58.

pågældende er kontaktperson for. Fire fængselsbetjente ønsker mere kontakt, imens mere end halvdelen (N15) mener, at omfanget af kontakt er passende. De øvrige personer (N7) har enten ikke fundet spørgsmålet relevant eller har ikke besvaret dette. Dette kan blandt andet skyldes, at vedkommende ikke har været kontaktperson for en indsat på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen. Da spørgsmålet kun vedrører kontakten til indsatte, som den pågældende betjent er kontaktperson for, kan besvarelsene ikke tages til udtryk for, at ansatte oplever, at omfanget af kontakt til øvrige indsatte er passende. En ansat kommenterer følgende til spørgsmålet:

»Jeg havde store forventninger til at være meget sammen med de indsatte, men har indtil videre ikke haft tiden til det. Håber meget der kommer mere styr eller fokus på det indenfor den nærmeste fremtid.« (PNR15).

Af kommentaren kan det udledes, at vedkommende ikke finder omfanget af kontakt til indsatte tilstrækkelig, hvilket forklares med manglende tid. I interviewundersøgelsen udtrykker 12 ud af 13 ansatte i den forbindelse, at de ønsker mere kontakt med indsatte, men normering, administrative- og sagsbehandlingsmæssige opgaver samt de fysiske rammer begrænser denne mulighed. En ansat forklarer følgende om muligheden for kontakt:

»Vi kommer ikke så meget ud [på afsnittene], fordi vi har så mange andre opgaver (...) [I forhold til] ens egen kontaktfange har man en god relation (...) Men der er rigtig mange indsatte, som jeg intet ved om andet end deres navn, og så er det svært at få et dybere forhold til dem, hvor man kan påvirke dem på den ene eller på den anden måde. Det synes jeg er skidt (...) Der taber vi noget på gulvet.« (A8).

Flere ansatte beskriver på samme måde, at de må nedprioritere det opsøgende arbejde blandt indsatte på grund af andre arbejdsopgaver. Der findes imidlertid eksempler på ansatte, der på trods af travlhed med administrative og praktiske opgaver alligevel tager sig tid til at opsøge indsatte. Ifølge en ansat kan det skyldes forskellige arbejdspladskulturer i de respektive fængsler. En ansat forklarer følgende:

»For mig er det vigtigt, at gå ned og vende [på afsnittene] og fortælle dem [de indsatte], at man er her (...) Jeg går tit ud og får en kop kaffe og tager en ganske almindelig smalltalk. Ikke en skid andet (...) Tv-avisen har jeg nogle gange sat mig ind og set [i indsattes dagligstue] (...) Så sidder jeg derinde og ser Tv-avisen, og så kommer der nogle gode snakke ud af det.« (A1).

Det opsøgende arbejde beskrives som værende nærværende og have samtaler med indsatte af såvel hverdagsagtig som af professionel karakter. Fængselsbetjenten beskriver endvidere, at det opsøgende arbejde også handler om at opholde sig i det samme rum som indsatte, f.eks. i indsattes Tv-stue og samtale om Tv-programmer. En anden ansat beskriver det som, at »man har en god og en afslappet dialog med hinanden. Ikke at man nødvendigvis skal sidde på lårene af hinanden.« (A13). En sådan kultur og tilgang beskrives som mere almindeligt forekommende i åbne fængsler sammenlignet med lukkede fængsler. Den øgede brug af dynamisk sikkerhed, en opsøgende tilgang og relationsarbejde omtales af en ansat med erfaring fra lukket regi som noget ansatte med erfaring fra åbent regi er »sindssygt dygtige til, som vi fra lukkede fængsler kan lære af.« (A2).

Evalueringen viser således, at langt den overvejende andel af personalet ønsker at være mere nærværende blandt indsatte. Det tyder imidlertid på, at manglende tid på grund af mængden og viften af administrative og praktiske opgaver, forhindrer ansatte i at opsøge indsatte på belægsafsnittene. Stillingen som fængselsbetjent på afdeling H indebærer, at fængselsbetjentene må håndtere en række forskelligartede opgaver. I øvrige fængsler ses modsat, at eksempelvis besøgsafdelinger, strafafsnit samt ind- og udlukninger i fængslet varetages af særskilte afdelinger med eget personaleberedskab. Ulempen ved en sådan model kan imidlertid være, at personalet på besøgsgangen ikke har et personligt forhold til den indsatte og dennes familiære forhold. Det samme kan gøre sig gældende på et strafafsnit, hvor personalet på sådanne afsnit alene har kendskab til den indsatte i forbindelse med disciplinære forseelser. Fordelen ved at differentiere arbejdsopgaverne kan på den anden side være, at personalet på belægsafsnittene dermed har mere tid til at koncentrere sig om indsattes sagsbehandling og relationsarbejde, når de ikke også skal varetage andre arbejdsopgaver, som det er tilfældet på afdeling H.

Eftersom medarbejderne på afdeling H blev rekrutteret fra forskellige institutioner i Kriminalforsorgen, var opgaven desuden at forene forskellige arbejdskulturer til én kultur med et fælles værdisæt og fodfæste.

5.2.5. Etablering af en fælles kultur

I den første periode blev de institutionsfunderede kulturelle forskelle mellem medarbejderne oplevet som udfordrende i forhold til at opnå konsensus om, hvordan det fængselsfaglige arbejde skulle udmøntes. Fængselsbetjente fra de åbne institutioner havde udfordringer med at efterleve de sikkerhedsmæssige forhold på en lukket fængselsafdeling. En fængselsbetjent forklarede, at vedkommende måtte være opmærksom på, om døre blev låst, når betjente med begrænset erfaring fra lukket regi gik igennem. Dette i sig selv blev oplevet som en »kæmpe stressfaktor.« (A9).

Ansatte fra lukket regi måtte omvendt fralægge sig den lukkede institutionskultur og tillægge sig den åbne. En fængselsbetjent forklarer følgende:

»Nyborg er et stort lukket fængsel, og lukket for menneskelighed på mange af afdelingerne (...) I Nyborg har man altid gjort sådan, og det kunne man også godt gøre her. Det er jo et spørgsmål om, at de ikke tager kontakt til de indsatte (...) Det har vi arbejdet en del med, og det er blevet bedre. *Hvordan har I arbejdet med det?* Det kommer af nogle gode diskussioner, når du møder på arbejde.« (A1).

De fængselsfaglige diskussioner finder sted på personalemøder, ved rapportoverlevering fra et vagthold til et andet og i »her og nu« situationer. Oftest drejer diskussionerne sig om tilgangen til indsatte, hvor kommunikation med og om indsatte er central. En fængselsbetjent beskriver følgende:

»Cirka halvdelen af personalet er folk, der kommer fra åbne institutioner, hvor vi har været meget vant til at køre dynamisk sikkerhed. Vi er vant til at have en positiv jargon og kunne sige nej og give et afslag med et glimt i øjet, fordi det er den eneste måde, vi kommer nogen vegne på. Hvor folk, der kommer fra lukkede institutioner, hvor man har haft en voldsom statisk sikkerhed (...) Der giver man bare et afslag. Bum, slut prut. Det er sådan det er. »Fis af, mester«, det er sådan, det bliver.« (A3).

En åben institutionskultur beskrives som funderet i en positiv jargon, hvor et afslag til en indsat gives med et »glimt i øjet.« Den lukkede institutionskultur opleves omvendt som kontant, hvor afslag afrundes med »fis af, mester.« Begge tilgange har deres åbenlyse fordele og ulemper. Et glimt i øjet omfatter lune og humor, hvor modtageren kan have svært ved at tolke, om afsenderen de facto mener det, der udtrykkes. Samtidig kan brug af lune og humor virke konfliktdæmpende og indbyde til fortsat dialog. Den kontante facon er ikke på samme måde vanskelig at tolke, fordi et afslag er et afslag – »bum, slut, prut.« Afrundingen »fis af, mester« kan imidlertid tolkes i en negativ retning. Dels er ordlyden »fis af« en klar afvisning af fortsat dialog. Når fængselsbetjenten samtidig anvender begrebet »mester«, indikerer det på den ene side en anerkendelse af, at den indsatte har udfordret fængselsbetjentens position og på den anden side udtrykkes den assymetriske relation, fordi fængselsbetjenten beder mesteren om at fise af.

En fængselsbetjent omtalte de institutionskulturelle forskelle som udtryk for »en helt anden tankegang« (A12) blandt medarbejdere fra åbne versus lukket institutioner, hvor adfærden måtte ændres for at opnå fælles konsensus: »de, der var vant til at være i åbent, skulle ændre tankegang,

og os, der kommer fra lukket, vi skulle være åbne over for de åbnes ideer.« (A9). Visionen med den fængselsfaglige tilgang var desuden »at huske søbyånden« (A8), der defineres »som en åben og uformel tilgang til de indsatte« (A6). En fængselsbetjent beskriver det som:

»Jeg håber, at vi får en lukket afdeling, som fungerer som en lukket afdeling, hvor det er som at være på en åben. Hvor det er ligeså rart betjente og indsatte imellem som på en åben afdeling. Åben i lukket, lukket i åbent. Kald det hvad du vil, men hvor vi får mentaliteten fra de åbne institutioner over i lukket fængsel.« (A3).

Visionen er således, at skabe en åben atmosfære på den lukkede afdeling H samtidig med, at den statiske sikkerhed opretholdes. Udfordringen for »søbyånden« er imidlertid, hvis det bliver for firkantet på grund af strukturen og reglerne for indsattes adfærd. En fængselsbetjent udtrykker sin bekymring på følgende måde:

»Det nemmeste i verden er at sige nej og så kigge i et regelsæt. Det kan enhver idiot finde ud af. Så kan alle passe det her arbejde. Jeg synes, at der sgu skal være plads til at kunne tænke lidt selv og tage nogle individuelle beslutninger for at få tingene til at køre bedre. Hvis det bliver sablet ned nok gange, så dropper folk bare at gøre det og så er det, at det bliver noget firkantet lukket nøglesvingerpis, som jeg ikke gider arbejde med.« (A3).

Den kontante lukkede institutionskultur udtrykker sig ved afslag, der herefter begrundes i regler og »noget firkantet lukket nøglesvingerpis«, fremfor et skønsmæssigt råderum for at få tingene til at fungere. Det kræver imidlertid stor faglig ekspertise at foretage sådanne skøn og desuden åbenhed for kollegiale drøftelser. Evalueringen viser i den forbindelse, at omgangstonen og samarbejdsklimaet i personalegruppen opleves som med »et godt sammenhold og god humor (...) og man kan være sig selv på mange måder.« (A7).

At være sig selv omfatter blandt andet, at den enkelte medarbejder udtrykker sine holdninger til det fængselsfaglige arbejde. I tilfælde, hvor det ikke er muligt at opnå konsensus, er det væsentligt, at ledelsen træffer beslutning. En fængselsbetjent udtrykker følgende:

»Det er nogle gange, at vores to kulturer ikke lige matcher overens, og der er det meget godt, at en leder kan sige, at sådan er det. Ligesom vores afdelingsleder gør. Så har hun slået en streg i sandet og siger »det gør I.«

Og det synes jeg er fedt i stedet for, at man skal stå og diskutere og frem og tilbage.» (A2).

Ved usikkerhed omkring retningslinjer og tilgangen i en given situation træffer afdelingslederen i dette tilfælde en beslutning, som medarbejderne må indrette sig efter. Det betyder, at fængslets ledelse kan betragtes som aktive medspillere i dannelse af fængselskultur og dermed også den fængselsfaglige tilgang til indsatte.

5.2.6. Opsummerende

I den forberedende fase har fængselsbetjentene arbejdet i teams, hvor visioner for det fængselsfaglige arbejde og midlertidige arbejdsvejledninger blev formuleret. Overordnet set er der stor tilfredshed med muligheden for medindflydelse, og det forudgående arbejde gav medarbejderne mulighed for at lære hinanden at kende forud afdeling H's opstart. Hovedparten af fængselsbetjentene udtrykker, at deres motivation for at søge ansættelse var visionen om fokus på relationsarbejde med indsatte. I den indledende fase var der problemer med implementering af det elektroniske anmodningssystem. Efter systemet fungerer adækvat udtrykker såvel ind- som ansatte tilfredshed med dette. En ulempe ved det elektroniske anmodningssystem er imidlertid, at den personlige kontakt mellem ind- og ansatte erstattes af en elektronisk kontakt. Der er desuden indført et nyt handelssystem, der har afstedkommet store udfordringer hvad angår varebestilling. Ansatte har derfor anvendt en ikke ubetydelig del af arbejdstiden på håndtering af dagligvarer til indsattes selvforplejning. Da fængselsbetjentene dermed har været optaget af sådanne praktiske opgaver, er opgaver med hensyn til at støtte og motivere indsatte til fremadrettet at leve kriminalitetsfrit ikke i samme omfang, som betjentene først havde antaget, blevet varetaget.

Fængselsbetjentene er rekrutteret fra lukkede og åbne institutioner, og det har været en stor opgave at forene de forskellige institutionskulturer til én samlet kultur, der tillige måtte være baseret på den såkaldte »søbyånd«: en åben og uformel tilgang til indsatte. Fængselsbetjente fra åbent regi har skulle tilegne sig det lukkede fængsels praksisformer og oplæres i at følge sikkerhedsmæssige procedurer. Samtidig har ansatte fra lukket regi skulle udvikle en åben og pædagogisk orienteret tilgang til indsatte. Uenigheder omkring det fængselsfaglige arbejde er drøftet kontinuerligt på personalemøder, ved vagtskifte og i »her og nu« situationer. I de tilfælde, hvor personalet ikke har opnået konsensus, har afdelingslederen truffet beslutning om en given tilgang. Fængslets ledelse er således medspiller i dannelse af en fælles institutionskultur.

5.3. Klientellet

Målgruppen udgøres af mandlige indsatte, der af forskellige årsager ikke har mulighed for at afsone i åbent fængsel.⁵⁴ Af fængselsledelsen er det oplyst, at afdelingen er profileret med fokus på uddannelse, hvilket fordrer, at målgruppen overvejende udgøres af uddannelsesorienterede indsatte. I evalueringsperioden har en betydelig andel af klientellet imidlertid bestået af ikke-uddannelsesorienterede indsatte og indsatte med aktuel og tidligere bandetilknytning. De tre belægsafsnit rummer således indsatte »som ikke rigtig kan sammen.« (A13). Af ordens- og sikkerhedsmæssige hensyn har det derfor været nødvendigt at sektionere på tidspunktet for optagelse af de første klienter.

5.3.1. Sektionering

Der er mulighed for at sektionere afdelingen til tre belægsafsnit med plads til 14 indsatte hvert sted. Et afsnit kan yderligere sektioneres ned til syv indsatte hvert sted. Muligheden for sektionering har været udnyttet igennem hele evalueringsperioden.

Det er forekommet, at bander ikke er registreret som værende i konflikt, og indsatte med rivaliserende bandetilknytning har været placeret på det samme afsnit. En indsat i exitprogram har desuden været placeret på afsnit med den gruppering, den pågældende var i exit fra. En ansat forklarer følgende:

»Vi skal i princippet kunne rumme næsten alle typer indsatte her. Det kan blive et problem, når man på så lille et areal skal rumme så mange forskellige typer af indsatte i forhold til banderelationer og rockere, og hvad der ellers er.« (A7).

Den ansatte giver udtryk for, at behovet for sektioneringen kan være vanskeligt at imødekomme, eftersom klientellet har tilhørsforhold til langt flere forskellige grupperinger, end der er kapacitet til. En ansat beskriver det som: »vi har ikke rigtig plads til at have flere forskellige klientelgrupper siddende.« (A13). Mulighederne for at adskille personer med konfliktende rocker-bandetilknytning opleves således begrænsede. Det kan forklares med antallet af fængslede personer med divergerende gruppetilknytning. Dansk politi monitorerede i 2014 i alt 117 rockerklubber og

⁵⁴ Hvad angår oprindelig placering eller senere overførsel til lukket fængsel, er hensynet til straffens gennemførelse, ordens- og sikkerhedsmæssige forhold såsom risiko for undvigelse, overgreb og/eller ny kriminalitet, tungtvejende argumenter for placering i lukket fængsel jf. sfbl. §§ 22-25.

bandegrupperinger, og antallet af fængslede rocker- og bandemedlemmer udgjorde 375 personer.⁵⁵ En indsat forklarer følgende:

»De vælger at samle flere og flere bandemedlemmer på den samme afdeling. Hos os har vi en tidligere Brothers, to LTF'ere, og vi har lige haft en, der har været tilknyttet Black Army. Det er fire på en afdeling. Når de sidder på samme afdeling, er de en klike.« (I13).

Den indsatte oplever, at uanset om bandemedlemmerne er tilknyttet forskellige grupperinger, fremtræder de som en klike. I andre tilfælde kan nogle grupperinger placeres på det samme afsnit med konflikter til følge, og samtidig kan der opstå konflikter mellem indsatte, som ikke skyldes et eventuelt bandetilhørsforhold, men andre personlige årsager.

Under fuldbyrdelse af straf er en central opgave at støtte og motivere indsatte til at leve kriminalitetsfrit fremadrettet. Sektionering, der baseres på tilknytning til bestemte miljøer, kan qua forskningsbaseret viden om subkulturelle miljøer, peer-effekt og sekundær afvigelse⁵⁶ risikere at begrænse muligheden for at påvirke indsatte til at leve kriminalitetsfrit. Samtidig er Kriminalforsorgens opgave, at bringe mennesker »sikkert videre til et liv uden kriminalitet.«⁵⁷ At bringe mennesker sikkert videre omfatter, at risikoen for at indsatte udsættes for overgreb under straffuldbyrdelsen i videst muligt omfang begrænses. Dette forhold taler for at indsatte, der er præget af en udadreagerende adfærd, placeres særskilt, hvor der ikke er risiko for, at de udøver overgreb på medindsatte. Samtidig indikerer oplysninger fra Kriminalforsorgens brugerundersøgelser og Kriminalforsorgens årlige opgørelser,⁵⁸ at indsatte på trods af sektionering udsættes for overgreb fra medindsatte. Det tyder derfor på, at sektionering ikke løser problemet med overgreb mellem indsatte. Spørgsmålet er imidlertid, om overgreb mellem indsatte ville være af en mere alvorlig karakter, såfremt indsatte med rocker/bandetilknytning blev placeret sammen med indsatte uden en sådan tilknytning? Amerikansk forskning peger i den forbindelse på, at segregering af bandemedlemmer har medført et betragteligt fald i drabsraten blandt indsatte, og segregering af rivaliserende bandegrupperinger har reduceret overgreb banderne imellem.⁵⁹ Praksis med segregering indikerer således, at det skaber mere sikre forhold i fængslerne. Som eksempel på et

⁵⁵ Rigspolitiet, 2014: 4 ff.

⁵⁶ Med udgangspunkt i Edwin Sutherland & Donald Cresseys teori »Differential association« [tilknytningsteorien] (Sutherland & Cressey, 1966; Cressey, 1955) samt Edwin Lemerts teori om sekundær afvigelse, der består af en internalisering af afvigerrolle (Lemert 1951). Resultatet af at fastholde personer i subkulturelle miljøer vil dermed resultere i en forværring af adfærden.

⁵⁷ <http://www.kriminalforsorgen.dk/Vision-og-strategi-307.aspx>

⁵⁸ Kriminalforsorgens årlige statistikberetninger, flere år; Lindstad, 2013, 2014.

⁵⁹ Levan, 2012: 88.

sådan regime kan nævnes Kriminalforsorgens to nyoprettede fokusafdelinger med 12 pladser i Statsfængslet Østjylland og 27 pladser i Statsfængslet i Nyborg, hvor der kan placeres indsatte med en adfærd, der anses som »ødelæggende for miljøet og for stemningen mellem personalet og de øvrige indsatte.«⁶⁰ Indsatte i segregation afsoner imidlertid under skærpede vilkår, såsom i isolation, og med ingen eller begrænsede muligheder for at deltage i rehabiliterende programmer. For at imødegå den signifikant højere risiko for recidiv blandt indsatte, der løslades direkte fra segregering, opfordrer international forskning til, at indsatte i segregering tilbydes samme muligheder for uddannelse, arbejde og programvirksomhed som andre indsatte. Desuden anbefales det at undlade løsladelse direkte fra segregering, men derimod at sørge for en gradvis udslusning til det omgivende samfund.⁶¹

I spørgeskemaundersøgelsen er indsatte spurgt, hvorvidt de er tilfredse med sammensætningen af indsatte på belægsafsnittet. Svarfordelingen er følgende:

Tabel 2: Indsattes tilfredshed med sammensætningen af de indsatte på afsnittet

	Antal	Procent
Tilfreds	30	55
Hverken/eller	9	16
Utilfreds	13	24
Uoplyst/mangler	3	6
Total	55	101

Mere end halvdelen (55 pct.) af de adspurgte indsatte giver udtryk for tilfredshed med sammensætningen af indsatte på det respektive afsnit. En indsat beskriver sammensætningen som »okay« præget af en »neutral stemning« (I11). En anden indsat uddyber følgende:

»Mine medindsatte er fine nok. Relationen er sådan set fin os imellem på vores afdeling i hvert fald. (...) Det er sgu ikke engang sådan specielt hårdt for fængselsstandarder, synes jeg.« (I14).

⁶⁰ <http://www.kriminalforsorgen.dk/Nyheder-19.aspx?Action=1&NewsId=1453&PID=14052>

⁶¹ Gibbons & Katzenbach, 2006:52 f.

Ovenstående vidner om, at sammensætningen vurderes som okay, og miljøet opleves ikke specielt hårdt, når der tages højde for »fængselsstandarder.« Dette indikerer, at afsoningsklimaet på afdelingen opleves som bedre, når der sammenlignes med andre fængsler.

Omvendt er omtrent hver fjerde indsat ikke tilfreds med sammensætningen af indsatte på belægsafsnittet. En indsat udtrykker det på følgende måde:

»Jeg er slet ikke tilfreds med sammensætningen af de indsatte på mit afsnit (...) De sætter velfungerende indsatte sammen med dybt manipulerende bandemedlemmer og voldelige bandemedlemmer, som siger »hvis jeg kommer op at slås, så bruger jeg kogende olie eller våben.« (...) Jeg er blevet udsat for trusler under denne indsættelse, og det er ikke bare en gang imellem. Det sker ofte. Måske ikke én gang om ugen, men måske én gang hver fjortende dag. At der lige bliver smidt et par trusler afsted. Jeg har hørt folk, der har truet mig med, at »vi kommer ud og besøger dig og din familie.« (I13).

Ovenstående tegner et billede af, at gruppen af indsatte med bandetilhørsforhold dominerer på afsnittene, og at stemingen er karakteriseret ved et højt niveau af trusler.

5.3.2. Konflikter mellem indsatte

Både for indsatte med og uden tilknytning til rivaliserende bander har der været konflikter i form af trusler og overgreb indsatte imellem, hvor der eksempelvis forekom tre overfald i løbet af to uger. Det ene overfald skyldtes placering af to indsatte med bandetilhørsforhold på en afdeling med en indsat, som var udtrådt af den samme gruppering. Det andet overfald blev udført af bandemedlemmer mod en indsat uden bandetilknytning, og det tredje overfald havde angiveligt ikke sammenhæng med konflikter indenfor bandemiljøerne.

Af afdelingens interne registreringer⁶² over vold fremgår det, at der indtil den 18. november 2015 er registreret fire forhold vedrørende vold mellem indsatte. Heraf er en indsat blevet slået, så der kom blå mærker, og tre indsatte blev slået, så der kom sår eller kvæstelser. Af spørgeskemaundersøgelsen blandt 55 indsatte fremgår det imidlertid, at syv indsatte (13 pct.) har været udsat for vold fra medindsatte under opholdet på afdeling H. Idet besvarelsene er returneret i

⁶² Internt dokument.

anonymiseret form, er det ikke muligt at afklare, om der er personsammenfald mellem de episoder, der er registreret af fængslet og evalueringens oplysninger fra selvrapporteringen.

Interviewundersøgelsen indikerer ligeledes, at der forekommer et vist mørketal over den registrerede vold. En indsat forklarer følgende:

»Her i fængslet, hvor personalet ikke forlader deres kontor, medmindre de skal bruge noget, er der sket flere ting, som personalet slet ikke er klar over. Indsatte, der får tæsk på deres celler.« (I13).

Af Kriminalforsorgens brugerundersøgelse fra 2014 fremgår det,⁶³ at 29 pct. af indsatte i lukket regime har været udsat for vold. Eftersom brugerundersøgelsen omfatter et helt kalenderår, kan nærværende opgørelse ikke direkte sammenlignes, men et forsigtigt skøn er, at voldsniveauet på afdeling H er lavere sammenlignet med landets øvrige lukkede fængsler. Om forklaringen er de bedre fysiske rammer, sektionering eller måske en kombination af flere faktorer, er uvist.

Der er endvidere forekommet adskillige verbale og nonverbale trusler mellem indsatte. Et eksempel på nonverbale trusler er foregået ved, at indsatte har stået i dørruden til det respektive belægsafsnit og med et fast blik i retning af indsatte fra de øvrige belægsafsnit har ført hånden over halsen som tegn på, at ville dræbe de pågældende. Heraf er indsattes udtryk om »vinduesgangster« opstået. En ansat fortæller følgende om udfordringerne med at begrænse omfanget af trusler og holde rivaliserende parter på afstand af hinanden:

»Vi har indsatte, der sidder på to afdelinger, der ikke må møde hinanden, men kan stå og kigge over på hinanden igennem glasdøre og råbe til hinanden (...) Vi har også problemer med, at der kan råbes over til isolationsafsnittet, så de [indsatte] ved jo alt, hvad der foregår i fængslet (...) Og der kan bestilles eventuelle overfald på hinanden.« (A7).

På trods af sektionering er der alligevel mulighed for kommunikation imellem belægsafsnittene i form af trusler og dermed risiko for bestilling af overfald på indsatte.

⁶³ Lindstad, 2015:42.

En indsat forklarer følgende om risikoen for udsathed for vold, trusler og repressalier fra medindsatte, og hvordan han reagerer herpå:

»Jeg har en beskyttende adfærd overfor mig selv, og det bliver jeg nødt til at have. Jeg bliver nødt til at tage vare på mig selv, og jeg bliver nødt til at forsvare mig selv her, hvilket gør, at jeg har en mere aggressiv attitude overfor folk, end jeg normalt ville have (...) Når vagterne kommer ind [på belægsafsnittet], så er det med smil på og pæne ord, og man snakker ordentligt, men når de ikke er der, så er det en helt anden omgangstone. Jeg har flere gange indenfor den sidste måned taget en indsat med ud i vaskerummet og sagt til ham »prøv at hør her, hvis der er noget, så ordner vi det her og nu. Og tro mig du kommer ikke i nærheden af en elkedel, og du kommer ikke i nærheden af en kniv. Vi ordner det herude,« hvor han så er bakket ud, men alligevel stiller op hele tiden (...) Man kan mærke, at de [medindsatte] hele tiden skal presse dig lidt. De skal lige se, hvor de har dig henne (...) Jeg må derfor forsvare mig selv på daglig basis og forklare folk, at der ikke nogen, der kan true mig til noget, jeg ikke vil. Jeg tror, at jeg som minimum bliver spurgt fem dage om ugen, om jeg kan tage en mobiltelefon med ind. Hvis de får kastet en telefon over [hegnet], eller hvis de får smidt hundrede gram hash over, om jeg så ikke kan tage det med ind, hvor jeg må tage en kamp med dem hver dag og sige »nej det kan jeg ikke, for det vil jeg ikke, for jeg har en familie, jeg skal tænke på.« (I13).

Den indsatte forklarer, at han udviser en barsk og uforsonlig attitude over for medindsatte af hensyn til sin egen beskyttelse. I situationer hvor han udsættes for repressalier, føler han sig desuden nødtvunget til at anvende trusler om vold imod medindsatte.⁶⁴ Den indsatte beskriver ligeledes, at fængselsbetjentenes rundringer på afsnittene kun virker adfærdsregulerende i det øjeblik, de er synlige. Så snart fængselsbetjentene vender ryggen til belægsafsnittet, er der en helt anden omgangstone mellem indsatte. Dette understreger, at det har stor betydning, at fængselsbetjentene opholder sig i umiddelbar nærhed af indsatte, og desuden at fængselsbetjentene generelt er tilgængelige for indsatte og ikke alene under de såkaldte rundringer. Det fremgår ligeledes, at den indsatte bliver presset til at indsmugle kontrabande til andre indsatte – hvilket han dog modstår alene af hensyn til sin familie, og ikke på grund af den disciplinærstraf, der måtte følge af forseelsen.

Fængslets registreringer over trusler om vold mellem indsatte omfatter ét tilfælde. Af spørgeskemaundersøgelsen blandt 55 indsatte, svarede ni indsatte (16 pct.) bekræftende, at de havde

⁶⁴ Se ligeledes Minke, 2012.

været udsat for trusler fra medindsatte på afsnittet. Til sammenligning viser brugerundersøgelsen fra 2014, at 40 pct. af de indsatte i lukket regime rapporterede at have været udsat for trusler fra medindsatte én eller flere gange under deres nuværende indsættelse.⁶⁵ Sammenlignet med andre lukkede fængsler er der således også færre indsatte, der er udsat for trusler på afdeling H. Med fængslets begrænsede registreringer i form af et tilfælde, vidner det ligeledes om et vist mørketal i forhold til omfanget af trusler mellem indsatte.

Det kan antages, at udsathed for vold og trusler i fængselsmiljøet influerer på indsattes oplevelse af tryghed i fængslet. I nærværende evaluering er indsatte spurgt om deres oplevelse af tryghed i deres celle. I alt 71 pct. (N55) oplyser, at de i nogen grad eller i høj grad føler sig trygge i egen celle. Denne andel er lavere, når der sammenlignes med brugerundersøgelsen fra 2014, hvor 81 pct. af de indsatte (N582) i lukkede fængsler i nogen grad eller i høj grad følte sig trygge i egen celle.⁶⁶

Hvad angår tryghed i fængslets fælles opholdsrum føler 57 pct. (N55) af indsatte på afdeling H sig i nogen eller i høj grad trygge. Andelen af trygge indsatte er ligeledes lavere på afdeling H, når der sammenlignes med brugerundersøgelsen fra 2014, hvor 80 pct. af de indsatte (N582) i landets øvrige lukkede fængsler angiver i nogen grad eller i høj grad, at følte sig trygge på de fælles indendørs områder.⁶⁷

På trods af en umiddelbart lavere forekomst af vold og trusler mellem indsatte på afdeling H sammenlignet med landets øvrige lukkede fængsler, indikerer nærværende evaluering, at utrygheden blandt indsatte på afdeling H er højere sammenlignet med landets øvrige lukkede fængsler. En forklaring kan være, at indsatte på afdeling H har en bevidsthed om, at kontakten til personalet er vanskeliggjort af fysiske barrierer såsom flere aflåste døre, samt at personalet ikke kan høre, hvad der foregår på belægsafsnittene.

5.3.3. Frivillig isolation, enrumsanbringelser og overførsler

I tilfælde af konflikter mellem indsatte kan den indsatte vælge at gå i såkaldt frivillig isolation, hvor den pågældende opholder sig på et afsnit under isolationslignende vilkår. I evalueringsperioden har der været 18 tilfælde af indsatte, der valgte at gå i frivillig isolation. En forklaring er, at der i perioder har været grupperinger, som havde en negativ indvirkning på resten af de indsatte. Samtidig valgte andre indsatte også at gå i frivillig isolation, fordi de havde brug for den ro, der

⁶⁵ Lindstad, 2015: 42.

⁶⁶ Lindstad, 2015: 49.

⁶⁷ Lindstad, 2015: 49.

følger med. Det er dog vanskeligt til give et fuldstændigt billede, da flere faktorer kan spille ind på en sådan beslutning, uden at fængselspersonalet er oplyst omkring grundlaget for beslutningen.

Hvad angår frivillig isolation, medfører det en række indskrænkninger i den indsattes bevægelsesfrihed og råderum. Desuden kan frivillig isolation af medindsatte opfattes som tegn på svaghed.⁶⁸ Som en indsat beskriver det, er »der ikke noget, der hedder frivillig iso (...) der er noget, der hedder, at jeg venter på, at de slår først.« (I13). En anden indsat forklarer, hvorfor han på trods af adskillige konflikter med medindsatte ikke vil være i frivillig isolation:

»Jeg er i gang med noget kursus, som jeg kan bruge udenfor. Hvis jeg går i frivillig iso, så får jeg ikke lov til at være på kursus. Og jeg sidder på en afdeling, som kan kigge over i iso, så de [andre indsatte] kan stå og råbe alt det, de vil derover, så det gider jeg ikke. Så kan jeg ligeså godt blive på afdelingen. Og så må jeg desværre tage en boksekamp, hvis det er det, der skal til.« (I7).

Frivillig isolation medfører en række afsavn, og i dette tilfælde vil frivillig isolation indebære, at den indsatte må afbryde et kursusforløb. Desuden beskriver den indsatte, at fængslet er konstrueret således, at indsatte på isolationsafsnittet kan kontaktes verbalt af fængslets øvrige indsatte. Den frivillige isolation vil dermed ikke tjene som fuld beskyttelse, hvorfor den indsatte vælger at forblive på afsnittet med risiko for at blive involveret i voldelige konflikter.

I forhold til indsatte, der fremtræder truende eller udadreagerende, kan fængselssystemet jf. straffuldbyrddelsesloven § 63 reagere ved at udelukke den pågældende fra fællesskab (enrumsanbringelse), eller skønnes det nødvendigt, kan fængslet jf. straffuldbyrddelsesloven §§ 26-28 overføre den pågældende til et andet lukket fængsel eller til et arresthus. I 2015 har fire personer været udelukket fra fællesskab i samlet set 31 dage. Karakteren af de disciplinære forhold er dog ikke alene funderet i overgreb mellem indsatte. I andre tilfælde skyldes udelukkelse fra fællesskabet besiddelse af kontrabande såsom mobiltelefon eller besiddelse af euforiserende stoffer. Endelig er der forekommet 13 disciplinære overførsler til andre fængsler.

Hvad angår håndtering af konflikter mellem indsatte viser amerikansk forskning, at de såkaldte »peer-lead education programs« har en lovende effekt. Kort fortalt har programmerne fokus på forebyggelse af vold og konflikter mellem indsatte. Det usædvanlige er, at

⁶⁸ Minke, 2012.

underviseren/programlederen er en indsat. I andre programmer underviser indsatte uden bandetilknytning indsatte med bandetilknytning i problemløsende strategier og alternativer til bandemiljøerne.⁶⁹

5.3.4. Relationer til ansatte

Konflikter mellem indsatte kan også være forårsaget af, om den indsatte er for opsøgende i forhold til personalet. En indsat forklarer følgende:

»Du skal ikke placere bandemedlemmer og større grupper af anden etnisk herkomst sammen med almindelige indsatte, der bare gerne vil afsone. (...) Det er simpelthen fordi, de hurtigt får magten med hensyn til, at de vil præge og bestemme, hvordan hverdagen skal fungere, hvordan du skal interagere med personalet. Bare det at jeg går ud og ryger med betjent X, så står der to eller tre indsatte og skuler til mig. Nu er jeg heldigvis ligeglad og kan tillade mig at være ligeglad, men kommer der en eller to mere af dem på min afdeling, er jeg nødt til at sige fra overfor betjenten, ellers ender jeg med at ligge på min celle og bløde fra forskellige åbninger.« (I7).

På grund af repressalier fra medindsatte kan det være vanskeligt for den enkelte indsatte at opsøge personalet, hvor frygten for overgreb fra medindsatte kan betyde, at den indsatte begrænser sin kontakt, omend vedkommende ønsker kontakt til fængselsbetjentene. Dette indikerer, at en eventuel distinktion mellem ind- og ansatte også er udtryk for adfærdskodeks blandt nogle grupper af indsatte.

Indsatte er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om, at vurdere *kvaliteten af kontakten* til de ansatte på en skala fra 1- 10, hvor talværdien 1 er meget dårlig, 5 er neutral, og 10 er meget god. I alt 52 indsatte har besvaret spørgsmålet. En beregning af gennemsnitsværdien giver en gennemsnitsværdi på 5,3 og en median på 5. Indsatte vurderer dermed kontakten mellem ind- og ansatte som forholdsvis neutral. Indsatte er i spørgeskemaundersøgelsen ligeledes spurgt, hvorvidt de oplever *omfanget af kontakten* med betjentene som passende eller, om de ønsker mere eller mindre kontakt. I alt 42 indsatte (N55) har besvaret spørgsmålet. Heraf ønsker knapt halvdelen (N18) mere kontakt. De øvrige indsatte finder omfanget af kontakt for passende (N18) eller ønsker mindre kontakt (N6). Om behovet for mere kontakt med fængselsbetjentene forklarer en indsat følgende:

⁶⁹ Leván, 2012:93.

»Jeg synes, at det ville være rart, at der var kontakt med betjentene (...) De har jo valgt at arbejde med mennesker, og så skal man også være i kontakt med dem. Så ville de også have en meget bedre føling på, hvordan stemningen er på afdelingen, og mange ting ville tages i opløbet (...) Også med hensyn til sagsbehandling. Betjentene er også vores kontaktpersoner, det er dem, der skal indstille os til de forskellige ting, så der skal være en god kemi. Det er også dem, der skal med hjem til vores familie, når vi skal på ledsaget udgang.« (I3).

Den indsatte argumenterer for mere kontakt mellem ind- og ansatte både af hensyn til den dynamiske sikkerhed og sagsbehandlingen. Den indsatte pointerer desuden, at fængselsbetjentenes tilstedeværelse på belægsafsnittene kan virke forebyggende på konflikter mellem indsatte. Desuden anses det som en fordel, at der er et personligt kendskab ind- og ansatte imellem, når ansatte ledsager indsatte på udgange.

I spørgeskemaundersøgelsen er indsatte blevet bedt om at vurdere *kvaliteten af kontakten* til deres *kontaktperson* blandt fængselsbetjentene på en skala fra 1-10, hvor talværdien 1 er meget dårlig, 5 er neutral og 10 er meget god. I alt 52 indsatte (N55) har besvaret spørgsmålet. En beregning af gennemsnitsværdien giver en værdi på 6,04 med en median på 5,5. De fleste indsatte vurderer således kontakten til deres kontaktperson i en mere positiv retning end kontakten med fængselsbetjentene generelt.

Indsatte er endvidere spurgt, om fængselsbetjentene blev oplevet som *imødekommende* ved indsættelsen. Af nedenstående tabel fremgår fordelingen:

Tabel 3: Indsattes oplevelse af betjentes imødekommenhed ved indsættelsen

	Antal	Procent
Enig	40	73
Hverken/eller	6	11
Uenig	9	16
Uoplyst/mangler	0	0
Total	55	100

Fordelingen viser, at langt den overvejende andel af indsatte (73 pct.) oplevede, at fængselsbetjentene var imødekommende ved indsættelsen. I alt ni indsatte (16 pct.) var imidlertid ikke enige heri. Oplevelsen af et imødekommende personale kan desuden ændre sig kontinuerligt i løbet af afsoningen. En indsat har tilføjet følgende kommentar til spørgsmålet:

»Personalet var yderst tilfredsstillende de første 3 uger, så blev de nogle rigtige røvhuller. Der kom en masse betjente fra Nyborg Statsfængsel. De tog den dårlige stemning med derfra. Nu er personalet gode igen. Det er rart.« (PNR42).

Blandt flere indsatte er indtrykket, at fængselsbetjente fra Statsfængslet i Nyborg er sværere at omgås. Forklaringen kan være, at de pågældende fængselsbetjente har fokus på statisk sikkerhed og udtrykker en mere kontant holdning til indsatte. Samtidig er det vigtigt at understrege, at der er tale om indsattes subjektive vurderinger, hvilket ikke er ensbetydende med, at personalet udfører sit arbejde dårligt, men at personalegruppen træffer beslutninger, der er til ugunst for nogle indsatte, men derimod er den rigtige beslutning for flertallet af de indsatte. I spørgeskemaundersøgelsen udtrykker en anden indsat følgende om de forskellige tilgange hos fængselsbetjentene:

»Nogle er rigtig gode og positivt indstillet. Andre har Nyborg-attitude, hvilket skaber en meget dårlig stemning blandt indsatte og personalet. Desværre. Hvordan omgangstonen er, afhænger af hvem som er på vagt. Nogle har en dårlig indstilling til deres arbejde. De glemmer, at det er mennesker i en sårbar situation, de arbejder med.« (PNR43).

Den indsatte oplever en forskel i omgangstonen blandt personalet, hvor nogle fængselsbetjente defineres som gode og andre med en såkaldt »Nyborg-attitude.«. Den indsatte oplever i forlængelse heraf, at Nyborg-attituden afstedkommer en dårlig stemning både blandt ind- og ansatte.

Selvom oplevelsen blandt indsatte er, at omgangstonen varierer alt efter, hvilke ansatte der er på arbejde, viser spørgeskemaundersøgelsen endvidere, at omtrent to tredjedele (61 pct.) af de indsatte har en oplevelse af at *modtage hjælp* fra betjentene:

Tabel 4: Indsattes oplevelse af at modtage hjælp fra betjente ved behov

	Antal	Procent
I høj grad	14	25
I nogen grad	20	36
I mindre grad/slet ikke	17	31
Uoplyst/mangler	4	7
Total	55	99

Om end hovedparten af indsatte oplever, at de modtager hjælp fra betjente ved behov, er der en tredjedel af indsatte, der i mindre grad eller slet ikke oplever at modtage hjælp fra betjentene. Forklaringen kan være fængselsbetjentenes manglende tid til at opholde sig sammen med indsatte. Det kan også skyldes fængselsbetjentes prioritering af arbejdsopgaver, hvor kontrolopgaver gives størst opmærksomhed.

5.3.5. Opsummerende

Målgruppen udgøres af mandlige indsatte, som i overvejende grad er ikke-uddannelsesparate indsatte. Endvidere er en del af målgruppen karakteriseret ved at være personer med aktuel eller tidligere bandetilknytning, hvorfor det har været nødvendigt at sektionere for at holde indsatte med divergerende bandetilhørsforhold adskilt. Sektioneringen har vist sig at være en stor logistisk udfordring, idet afdelingen har modtaget indsatte fra adskillige bandegrupperinger. På trods af sektionering er der forekommet vold og trusler mellem indsatte. Et forsigtigt skøn indikerer dog, at trusselsniveauet og vold mellem indsatte er lavere på afdeling H, når der sammenlignes med landets øvrige lukkede fængsler. Omvendt opleves der en højere grad af utryghed blandt indsatte på afdeling H sammenlignet med indsatte fra landets øvrige lukkede fængsler. En forklaring kan være, at den fysiske kontakt med personalet er hæmmet på grund af aflåste døre, og at personalet i ringere grad kan høre, hvad der foregår på belægsafsnittene. Dette understreger vigtigheden af, at betjentene opholder sig blandt indsatte. Omtrent en tredjedel af de indsatte finder ikke omfanget af kontakten med betjentene for passende og udtrykker behov for mere kontakt. Det begrundes blandt andet med, at betjentenes tilstedeværelse opleves som konfliktdæmpende og dermed understøtter den dynamiske sikkerhed.

Det er endvidere forskningsmæssigt dokumenteret, at manglende beskæftigelse eller manglende adgang til fritidsaktiviteter kan influere negativt på fængselsklimaet, herunder også medføre en

højere grad af konflikter mellem indsatte.⁷⁰ Behandling, beskæftigelse og fritidsmuligheder er omdrejningspunktet i det følgende.

5.4. Behandling, beskæftigelse og fritid

Det følger af straffuldbyrddelsesloven, at indsatte har ret og pligt til at være beskæftiget med arbejde,⁷¹ uddannelse eller anden godkendt aktivitet såsom deltagelse i behandlingsprogrammer.⁷² Straffuldbyrddelsesloven foreskriver endvidere, at Kriminalforsorgsområdet skal tilbyde de indsatte aktiviteter i fritiden.⁷³ Krav til udbud eller omfang heraf er ikke nærmere uddybet i lovteksten, men en af visionerne for afdeling H er, at den dynamiske sikkerhed blandt andet skulle styrkes gennem afholdelse af fritidsaktiviteter ind- og ansatte imellem.

5.4.1. Behandling

Når indsatte indgår i behandlingsprogrammer fritages de fra anden beskæftigelse. Deltagelse i behandlingsprogrammer modregnes ikke i deres arbejdsvederlag i det tidsrum, de medvirker. Indtil november 2015 har 39 indsatte været indskrevet i ambulant misbrugsbehandling på afdelingen, som varetages af to misbrugsbehandlere fra den eksterne virksomhed DropUd. Behandlingen er funderet i en times individuel samtale ugentligt. Desuden er misbrugsbehandlerne til stede på afdelingen en halv time op til to gange ugentligt, hvor indsatte tilbydes NADA øreakupunktur. Udover den ambulante stofmisbrugsbehandling tilbydes der mulighed for deltagelse i »anger management«, hvor der læres kommunikative færdigheder og teknikker til at håndtere frustrationer. En ekstern psykolog gennemfører det individuelle terapeutiske samtaleforløb »dialog mod vold«, og endelig har indsatte mulighed for at konsultere en psykiater én dag hver anden uge. Flere indsatte giver i interviewene udtryk for behov for mere psykologbehandling og samtidig også behov for døgnbehandling i forhold til problemer med misbrug. En indsat forklarer følgende:

»Ambulant behandling er og bliver ubrugelig i Kriminalforsorgens regi (...) Fordi det er en almindelig fællesskabsafdeling, vil der altid være stoffer. Du kan ikke undgå det.« (I13).

Den indsatte mener ikke, at ambulant misbrugsbehandling er et tilstrækkeligt behandlingstilbud, hvor behandlingen tillige foregår på en fællesskabsafdeling, hvor der kan findes euforiserende

⁷⁰ Kindgren & Littmann, 2015.

⁷¹ Vejledning nr. 9198 af 13/04/2015, (Beskæftigelsesvejledningen) pkt. 2.

⁷² Lovbekendtgørelse nr. 1242 af 11/11/2015 (Straffuldbyrddelsesloven). § 38, stk. 1.

⁷³ Lovbekendtgørelse nr. 1242 af 11/11/2015 (Straffuldbyrddelsesloven) § 43, stk. 2.

stoffer.⁷⁴ For at tilgodese behovet hos behandlingsorienterede indsatte, foreslår flere indsatte, at det ene belægsafsnit på afdeling H indrettes som døgnbehandlingsafsnit.

5.4.2. Beskæftigelse

I de første tre måneder af 2015 var de eneste beskæftigelsesmuligheder få timers ugentlig undervisning på afdelingens skole, arbejde som gangmænd og en stilling som »altnuligmand«, der omfattede reparationer og almindelig vedligeholdelse. De manglende beskæftigelsesmuligheder skyldtes dels manglende udsugning på værkstederne og dels problemer med at matche målgruppe og beskæftigelsestilbud. Endelig havde fængslet store økonomiske udfordringer på grund af et lavt belæg i årets første fem måneder, hvilket influerede på de beskæftigelses- og fritidsorienterede tiltag. Når et lukket fængsel har underbelægning på 94 pct. eller mindre, skal fængslet tilbagebetale Direktoratet for Kriminalforsorgen 1.200 kr. pr. tom celle pr. dag. En konsekvens af underbelægningen i perioden januar til medio maj 2015, ville derfor medføre, at afdelingen skulle tilbagebetale omtrent 3.402.000 kr. I efteråret 2015 besluttede Direktoratet for Kriminalforsorgen imidlertid, at fængslet alene skulle tilbagebetale 150 kr. pr. tom celle pr. dag, hvilket svarede til i alt 425.250 kr. Eftersom fængslets ledelse havde kalkuleret med den langt højere tilbagebetaling, forekom der store besparelser i fængslet, der også berørte beskæftigelsesområdet. En anden udfordring var desuden, at samtidig med fængslets opstart trådte Kriminalforsorgens reorganisering med områdekontorer i kraft. Dette bevirkede, at det i den første halvdel af året stod uklart, hvilke økonomiske ressourcer afdelingen havde til rådighed, hvorfor der ikke kunne indkøbes materialer til brug på værkstederne.

Den samlede beskæftigelse er indrettet således, at halvdelen af de indsatte skal være beskæftiget med selvstudier på egen celle eller modtage undervisning i skolen. Dette betyder, at afdeling H's øvrige beskæftigelsestilbud er sammensat og indrettet med arbejdspladser til 21 indsatte. I første halvår af 2015 modtog afdelingen imidlertid overvejende indsatte, som ikke var uddannelsesparate. Dermed matchede klientellet på afdelingen ikke forudsætningerne om, at halvdelen af klientellet var beskæftiget med uddannelse. Dette medførte ventetid på at blive arbejdsplaceret, og desuden har værkstederne (metal og træ) i perioder kun været delvist besat med indsatte, idet der dels måtte tages højde for at holde indsatte med divergerende bandetilhørsforhold adskilt. Desuden var en værkmester fraværende frem til medio april, idet vedkommende måtte opkvalificeres uddannelsesmæssigt.

⁷⁴ En nyere national undersøgelse blandt 457 fængselsbetjente i åbne og lukkede fængsler, viser, at 72 pct. (N294) af fængselsbetjentene mener, at der på trods af nul-tolerance overfor stoffer, kan findes cannabis i fængslet (Kolind, 2015).

Primo september 2015 var omtrent en tredjedel af de indsatte ikke beskæftiget eller også modtog de alene undervisning få timer ugentligt. I september 2015 blev det besluttet at tilbyde celloarbejde til alle »ledige« indsatte herunder også til indsatte, der på grund af et lavt antal undervisningstimer ikke kunne karakteriseres som fuldtidsbeskæftigede. Celloarbejdet er således en midlertidig løsning, indtil afdelingen er sammensat af 21 indsatte, som kan tilbydes undervisning svarende til fuldtidsbeskæftigelse.

Når indsatte tilbydes celloarbejde, er de låst inde i egen celle.⁷⁵ Medio oktober 2015 var 16 indsatte beskæftiget med celloarbejde og fire indsatte beskæftiget som selvstuderende. Dermed var 20 indsatte – omtrent halvdelen af belægget – låst inde på egen celle i arbejdstiden kun afbrudt af 45 minutters frokostpause, hvor indsatte kan vælge at spise i fællesrummet.

Celloarbejdet består af kuvertfoldning, og udgør 20 kuverter pr. indsat pr. dag. En indsat mener, at kuvertfoldningen kan karakteriseres som »hjernedødt.« (I14), men som den indsatte kan »blive nødt til for at have nogle penge.« (I14). En anden indsat udtrykker følgende om celloarbejdet:

»Når der ikke er plads til, at alle folk kan komme på arbejde, skal man lave celloarbejde (...) Jeg straffes dobbelt, fordi jeg skal være låst inde til klokken femten (...) Vi skal lave tyve kuverter om dagen, og det tager tre til fire minutter at lave (...) Ti minutter max. Og så skal vi være låst inde resten af tiden (...) Selvfølgelig påvirker det psykisk. Det påvirker samtlige mennesker at blive låst inde. Det er jo faktisk halvt isolation, vi får.« (I15).

Under observationsstudierne udtrykte flere indsatte tilsvarende, at de oplevede celloarbejde som en ekstra straf, fordi de var låst inde i cellen til kl. 15. Desuden blev celloarbejdet oplevet som meningsløst og demotiverende. Andre indsatte udtrykte bekymring for, om de ville gå psykisk ned eller få trang til euforiserende stoffer på grund af den meningsløse beskæftigelse. En indsat efterlyste således meningsfuld beskæftigelse, forstået som en beskæftigelse, der gjorde en forskel, herunder også for at give »noget tilbage« til samfundet for den skade, den kriminelle handling havde forvoldt. Den indsatte forklarede følgende:

»Hvis de kom med noget, som jeg kunne få lidt mening med, hvor jeg kunne sige, at det her gør godt for noget, for eksempel [arbejde] som kan

⁷⁵ Jf. fællesskabsbekendtgørelsen § 6 stk. 3 nr. 2, der giver mulighed for at låse indsatte inde i eget opholdsrum, hvis fængslet ikke kan anvise beskæftigelse.

bruges i supermarkederne eller børnehaverne eller et eller andet, så føler jeg, at det er at give tilbage til samfundet (...) At give tilbage til det, man har ødelagt eller gjort fortræd. Det er en måde at gøre det godt på. Men det er da ikke at folde kuverter.« (I15).

Den indsatte efterspørger meningsfuld beskæftigelse, hvorved der er mulighed for at »reparere« den skade, som den pågældende har forøvet samfundet via sin kriminelle handling. Oplevelsen er, at kuvertfoldning ikke bidrager hertil, men tværtimod opleves som meningsløs.

Indsatte er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt, hvorvidt de mener, at den tilbudte beskæftigelse opleves som meningsfuld. Fordelingen er følgende:

Tabel 5: Indsattes holdning til om arbejdet er meningsfuldt

	Antal	Procent
Enig	20	36
Hverken/eller	8	15
Uenig	26	47
Uoplyst/mangler	1	2
Total	55	98

I alt 36 pct. (N20) indsatte er enige i, at arbejdet er meningsfuldt, hvorimod 47 pct. (N26) eller knapt halvdelen er uenige i dette. Dette afspejler formentligt, at en stor andel af de adspurgte ikke var i arbejde på undersøgelsestidspunktet. Hovedparten af de ledige indsatte gav udtryk for, at dagene opleves som meningsløse, lange og ustrukturerede, og indsatte beskriver en anspændt stemning som følge af kedsomhed. En indsat forklarer følgende:

»Det er kedeligt og også en form for deprimerende. At man rigtig gerne vil noget, og man ikke har muligheden for det (...) Jeg vil rigtig gerne gå fuld tid i skole, men det er kun to gange om ugen i fire timer (...) Om mandagen og onsdagen har jeg lidt at beskæftige mig med, men de andre dage går jeg bare og røvkeder mig. (...) Jeg keder mig faktisk så meget på afdelingen, at jeg konstant ringer ud til familien, og de er lidt sådan her »Hey, har du ikke noget at lave?« »Næh« (ler) I går sagde min kone til

mig: »Du ved godt, det er et kvarter siden, vi sidst snakkede?« (...) Jeg går fandeme og keder mig. Det er helt vildt.« (I10).

Den manglende eller meningsløse beskæftigelse udtrykkes som kedsomhed og nedtrykt sindsstemning, hvilket opleves som demotiverende for indsatte, der gerne vil bruge tiden gunstigt. En indsat fortæller, hvorledes det var svært at skabe en hverdag, før han fik beskæftigelse:

»Den største udfordring har været at skabe en hverdag. Men da jeg fik mit arbejde, der gik jo et par måneder. Det var først der, jeg fik en rigtig sund rutine.« (I8).

Muligheden for beskæftigelse er dermed central for oplevelsen af at have struktur på hverdagen. Clausen og Bentsen konkluderer tilsvarende, at aktiviteterne⁷⁶ på den evaluerede modtagelsesafdeling er mangelfulde, og at indsatte som reaktion herpå »keder sig og bliver rastløse og utålmodige.«⁷⁷

De manglende beskæftigelsestilbud har endvidere konsekvenser for ansattes arbejdsmiljø. En fængselsbetjent beskriver frustrationen omkring den manglende beskæftigelse således:

»Der er stadigvæk indsatte, der har gået stort set i det halve år og ikke haft noget beskæftigelse (...) Jeg tror, at det er to tredjedele, som ikke laver noget (...) De keder sig, og det går jo lidt ud over os, for så render de til os hele tiden (...) De føler sig frustrerede, fordi de går og keder sig. De kan jo ikke få dagen til at gå med noget (...) Så bliver man sur og frustreret, og så kommer det til at gå ud over nogen (...) De går jo også og turrer hinanden. Det har vi set et par gange (...) Jeg siger heller ikke, at den endelige løsning er, at de får noget at lave alle sammen, og så er alt bare godt. Men det vil hjælpe rigtig meget både for dem og for os.« (A13).

Den manglende beskæftigelse påvirker såvel afsonings- som arbejdsmiljøet i negativ retning. Kedsomheden blandt indsatte risikerer at eskalere i konflikter på afdelingen, og de ansatte føler sig stressede over, at de ikke kan få arbejdsro i formiddagstimerne, som skyldes anmodninger fra den forholdsvis store gruppe af indsatte, som ikke er i beskæftigelse. Dette har den praktiske

⁷⁶ Der er ikke besluttet beskæftigelse på den pågældende afdeling, da det er en modtagelsesafdeling, men der er programlagte aktiviteter.

⁷⁷ Clausen & Bentsen 2014: 59.

konsekvens, at ansatte får markant flere henvendelser fra indsatte med diverse anmodninger. En ansat fortæller følgende:

»Det største problem er, at der ikke er beskæftigelse nok til samtlige indsatte, og den er sgu lidt svær, når vi har de indsatte gående i løsdrift fra kl. syv til femten. Det belaster jo formiddagsvagterne ekstra meget, fordi der er et renderi uden lige i forhold til, hvad der er i andre lukkede fængsler (...) Og det bliver både de indsatte og vi ramt af på en stressfaktor. Det stresser jo også dem, når de ikke aner, hvad de skal lave (...) Det er derfor, at konflikterne ulmer. Jeg kan mærke det ude på afdelingerne, at der er enkelte indsatte, som er på renden til at eksplodere.« (A6).

De manglende muligheder for beskæftigelse af indsatte betyder, at indsatte bliver rastløse og henvender sig oftere til personalet alene for at få tiden til at gå. Dette skaber et forringet arbejdsmiljø for ansatte, der ikke får gennemført forskellige forefaldende arbejdsopgaver i løbet af arbejdsdagen. Den manglende beskæftigelse af indsatte skaber også et højere frustrationsniveau blandt indsatte, hvor der er risiko for at frustrationerne går ud over de ansatte, der i situationen gøres ansvarlige for de manglende muligheder for beskæftigelse.

Indsatte finder således beskæftigelse som normalitetsskabende og en vigtig forudsætning for at kunne opbygge rutiner, struktur og at få tiden til at gå. Samtidig virker beskæftigelse konfliktdæmpende mellem indsatte på afdelingen og giver et økonomisk råderum i form af det udbetalte vederlag. Interviewundersøgelsen finder endvidere, at personalet oplever, at beskæftigelse mindsker konflikterne på afdelingerne og underbygger mødet mellem ind- og ansatte, hvilket baner vejen for opbyggelse af relationer, som understøtter den motiverende samtale.

Manglen på tilbud om beskæftigelse er ikke alene et problem for afdeling H. Af en nyere svensk komparativ undersøgelse fremgår det, at der i Danmark, Sverige, Norge og Holland findes et generelt problem med hensyn til at tilbyde indsatte beskæftigelse.⁷⁸ Samtidig fandt undersøgelsen, at deltagelse i beskæftigelse havde øget indsattes selvtillid og rustet dem til at klare en hverdag uden kriminalitet efter løsladelse. Der er imidlertid ikke evidensbaseret dokumentation for, at beskæftigelse i fængsler decideret reducerer risikoen for recidiv,⁷⁹ men uagtet dette har beskæftigelse indflydelse på fængslets sociale klima blandt ind- og ansatte.

⁷⁸ Kindgren & Littmann, 2015.

⁷⁹ Jørgensen et. al., 2015.

Hvad angår de begrænsede beskæftigelsesmuligheder i danske fængsler kan en forklaring være, at det er vanskeligt for fængslerne at indgå aftaler med producenter på grund af overenskomstmæssige forhold og på grund af konkurrencehensyn. Hvis et fængsel indgår en aftale med en virksomhed om levering af produkter på et bestemt tidspunkt, er det også af stor betydning, at den fastsatte afleveringsdato overholdes. Forskellige forhold i fængslet og i den indsatte situation kan imidlertid betyde, at indsatte i perioder er mindre motiverede for at arbejde, hvorfor fængslet kan have problemer med at opfylde sin del af aftalen overfor den konkrete virksomhed. Desuden medførte en ændring i 2012 i beskæftigelsesbekendtgørelsens § 7, at kun indsatte på særafdelinger med særlige beskæftigelsesvilkår samt indsatte i arresthuse fremadrettet har mulighed for pakke- og montagearbejde på akkord. Incitamentet for at yde en ekstra indsats forsvandt derfor for indsatte på de såkaldte almindelige fællesskabsafdelinger.

5.4.3. Undervisning

Selvstudierne på Søbysøgård skal foregå via computere på egen celle opkoblet til »SK-net«, som består af et særligt sikret system med begrænset internetadgang. For at forebygge eventuelt misbrug af den begrænsede internetadgang skal indsatte sikkerhedsgodkendes i forbindelse med opkobling til SK-nettet. Da SK-nettet endnu ikke anvendes i forbindelse med selvstudier i andre fængsler i Danmark, er den lukkede afdeling »testfængsel« for systemet. Ideen med implementeringen af SK-nettet er blandt andet at muliggøre fjernundervisning, som varetages af undervisere, som ikke er tilknyttet en af Kriminalforsorgens institutioner.⁸⁰ Dermed kan undervisningstilbuddene udvides og også omfatte fag, der ikke er intern akkreditering til at gennemføre undervisning i.

I løbet af september og oktober 2015 påbegyndte fire indsatte selvstudier på egen celle. De selvstuderende indsatte blev opkoblet til SK-nettet pr. 1. oktober 2015. Eftersom det endnu ikke er muligt at sammensætte et helt afsnit af selvstuderende indsatte, skal selvstuderende indsatte være låst inde på egen celle fra kl. 7.30 til kl. 15. Dette skyldes, at indsatte, som ikke er sikkerhedsgodkendt, ikke må have mulighed for at tilgå SK-nettet. Indtil videre anvendes SK-nettet udelukkende som intern læringsplatform og til intern kommunikation. Eksempelvis tilsendes opgaver fra de eksterne uddannelsesinstitutioner til fængslets uddannelsesvejleder, som så videresender disse til den indsatte via SK-nettet. Der er tale om en tilsvarende procedure, når indsatte skal aflevere besvarelser elektronisk til den eksterne uddannelsesinstitution. SK-nettet i skolen virker i december 2015 fortsat ikke optimalt, da det ikke er muligt at tilgå alle opgaver.

⁸⁰ Internt dokument.

Undervisningsmæssigt tilbydes indsatte undervisning i matematik,⁸¹ dansk,⁸² billedkunst,⁸³ IT,⁸⁴ og livsanskuelse.⁸⁵ Pr. 1. november 2015 er undervisningen udvidet til også at omfatte dansk på FVU-niveau, religion, samfundsfag og engelsk på basisniveau. I skolen måtte der, ligesom på værkstederne, tages højde for indsatte med divergerende bandetilhørsforhold. Dette medførte, at skolen den overvejende del af året kun har været delvist besat med indsatte, fordi indsatte fra forskellige grupperinger måtte holdes adskilt i skoletiden. Fra den 1. november 2015 har der ikke været sektioneringshensyn i skolen, idet adskillige indsatte med bandetilhørsforhold er overført til andre fængsler. På samme tidspunkt er der endvidere ansat en ekstra lærer,⁸⁶ hvilket betyder, at to undervisningshold kan afvikles samtidig, og flere deltagere kan undervises på samme hold.

Overførsler af ikke-uddannelsesorienterede indsatte, indtag af uddannelsesorienterede indsatte og opjustering af lærerbestanden betyder, at op til 18 indsatte har fulgt undervisningen i skolen. Undervisningstiden omfatter i gennemsnit 10,5 lektioner ugentlig. Skolen er dog stadig ikke sammensat således, at det er muligt at modtage undervisning som fuldtidsbeskæftigelse.

I spørgeskemaundersøgelsen er indsatte blevet spurgt til, hvorvidt de oplever, at der er mulighed for at følge uddannelse på afdelingen.

Tabel 6: Indsattes holdning til, hvorvidt der er mulighed for at følge uddannelse i fængslet

	Antal	Procent
Enig	8	15
Hverken/eller	9	16
Uenig	37	67
Uoplyst/mangler	1	2
Total	55	100

⁸¹ FVU 1 og 2 på 9. klasse niveau med mulighed for afsluttende eksamination.

⁸² Niveauet før FVU 1 uden mulighed for eksamination.

⁸³ Ingen eksamination.

⁸⁴ AVU-niveau med mulighed for eksamination.

⁸⁵ Ingen eksamination.

⁸⁶ Frem til dette tidspunkt var der alene ansat én skolelærer.

I alt 67 pct. (N37) af de indsatte mener, at der ikke tilbydes uddannelsesmuligheder i fængslet, hvilket stemmer overens med, at det på besvarestidspunktet ikke var muligt at deltage i skolen eller i uddannelse som fuldtidsbeskæftigelse. I spørgeskemabesvareelserne har 12 ud af 55 indsatte direkte kommenteret på mulighederne for uddannelse. Adskillige indsatte udtrykker i den forbindelse behov for flere undervisningstimer eller oplever, at der ingen uddannelsesmuligheder er, eller at uddannelsesmulighederne er utilstrækkelige, idet niveauet er for lavt. En indsat kommenterer følgende:

»Deres uddannelsesmuligheder er helt ude at skide! Man kan max gå i skole to gange om ugen, og vi er mange, der ønsker HF på fuldtid, men det er der ikke mulighed for.« (PNR74).

Der efterlyses flere undervisningstimer, et større udbud af fag og kurser samt et højere fagniveau og bedre muligheder for at videreuddanne sig. Hvad angår uddannelse som indsatsområde viser adskillige internationale studier en positiv kriminalpræventiv effekt forstået som lavere recidiv.⁸⁷ Det må derfor antages, at fokus på en opkvalificering af indsattes uddannelsesmæssige kompetencer kan virke begrænsende på den efterfølgende risiko for recidiv. I forlængelse heraf vurderes det derfor af væsentlig betydning, at indsatte tilbydes adækvate tilbud om uddannelse.

5.4.4. Fritid

I den forberedende fase udarbejdede ansatte i fritidsteamet forslag til inden- og udendørs aktiviteter, herunder hobbyarbejde med uddannet personale, motionstræning, holdtræning med instruktør, løb på udendørs løbebane, træning og boldspil på multibane, gåture på stisystem ved søen samt efter aftale spontane fritidsaktiviteter. Ambitionen var dermed en bred vifte af planlagte og spontane aktiviteter efter aftale med personalet. Retningslinjer, rammer for udførelse af aktiviteterne samt forslag til en fritidsplan er formuleret på en sådan måde, at drivkraften til gennemførelse af aktiviteter skal komme fra de ansatte i løbet af den skemalagte arbejdsdag. Indsatte har desuden mulighed for at anvende træningsrummet på afsnittet i fritiden eller spille spil såsom bordtennis og bordfodbold.

Af et personalemøde i marts 2015 fremgik det, at viften af aktiviteter ikke blev gennemført på grund af varslede besparelser, og fordi personalet ikke havde mulighed for at afse tid i arbejdstiden.

⁸⁷ Se f.eks. Aos et al., 2011; Aos et al., 2006; Farrington et al., 2000; MacKenzie, 2002; Redondo et al., 2002; Wilson et al., 2000.

Enkelte aktiviteter såsom træning og hobbyværksteder blev gennemført på ulige tidspunkter og i begrænsede perioder. En fængselsbetjent fortæller følgende:

»I hverdagene der er det næsten umuligt at lave et eller andet med dem [de indsatte]. Du kan ikke iværksætte et eller andet projekt med mindre du møder ind i din fritid. Og meget få ansatte har overskuddet til at flekse ind ud over deres sædvanlige arbejdstid for at afholde aktiviteter med de indsatte.« (A6).

Det opleves dermed vanskeligt at gennemføre fritidsaktiviteter i løbet af arbejdstiden, hvilket formentlig kan forklares med tidsmangel grundet andre arbejdsopgaver. Der har således været gennemført strukturerede fritidstilbud i et begrænset omfang. En indsat forklarer følgende:

»Det kunne være meget rart, hvis der var blevet lavet nogle løbehold eller et eller andet, der var lidt mere fast. Den ene måned skriver vores fritidsmand, at hver torsdag i denne her måned, vil jeg komme og lave nogle aktiviteter med jer (...) Men det er kun en måned (...) Noget mere strukturering omkring, hvornår vi kan komme til det, og hvornår det er vores tid, så der er lidt mere struktur. Det kunne være meget rart.« (I9).

Indsatte efterlyser strukturerede fritidstilbud, der afvikles kontinuerligt. Indsattes mulighed for ophold på udearealet blev i starten heller ikke afviklet på bestemte tidspunkter på grund af risiko for »indkastninger« (A11) over hegnet og risiko for planlagt flugt. Idet adskillige indsatte imidlertid udtrykte behov for strukturerede rammer blev der pr. 1. juni 2015 indført en fast gårdtursplan.

Af ordens- og sikkerhedsmæssige hensyn må der maksimalt være syv indsatte ude af gangen under følge af en fængselsbetjent. Mandag, onsdag og fredag er der afsat en halv time pr. afsnit på udearealet. Hvis mere end syv indsatte fra en afdeling ønsker at benytte sig af muligheden for at komme på udearealet, afvikles den halve time i to gange et kvarter. I weekenden er der afsat to gange en halv time på udearealet pr. afdeling i tidsrummet kl. 8.45 til kl. 17.15. En ansat forklarer:

»Vi har fået fritidsplan på multibanen. Det synes jeg egentligt er en god ting (...) Afdelingerne har faste tidspunkter, hvor de kan komme udenfor, i stedet for at det er på må og få, og så er der ikke tid til det. Nu er der afsat et tidsrum, og så skal de indsatte ud, hvis de spørger om det (...) De har savnet struktur, og det har de også ytret sig omkring. Man er jo også vant til fra andre fængsler, at der er fritidsplaner.« (A7).

Den strukturerede fritidsplan opleves af den ansatte som et positivt tiltag, idet indsatte får bestemte tidspunkter, og de ansatte kan ikke afvise indsatte anmodninger om at komme på gårdtur på grund af travlhed på kontoret. Andre ansatte mener derimod, at der ikke er tid til at gennemføre en skematisk fritidsplan, og andre indsatte er utilfredse med tidspunktet for udendørs fritid, der kan være placeret i samme tidsrum som tilberedelse af forplejning.

Evalueringen viser, at manglen på fritidsaktiviteter har konsekvenser for indsatte. En indsat forklarer:

»Jo mere aktivitet der er i et fængsel, jo mere ro er der i fængslet. Jo mindre aktivitet der er i et fængsel, jo mere uro er der i et fængsel.« (I15).

Manglende tilbud om aktiviteter medfører kedsomhed blandt indsatte, der kan reagere med urolig adfærd. Omvendt skaber afholdelse af aktiviteter ro i fængslet. Flere indsatte udtrykker i den forbindelse, at de har brug for at få brændt noget energi af igennem sport og aktiviteter. Er det ikke muligt, er der risiko for, at den overskydende energi udtrykkes på en uhensigtsmæssig måde. En indsat forklarer følgende:

»En træt fange er som regel altid i bedre humør end en, der har alt for meget energi og ikke ved, hvor han skal kaste den hen.« (I7).

Den indsatte udtrykker, at de manglende muligheder for deltagelse i aktiviteter afholder indsatte fra at bruge deres energi konstruktivt. Sindsstemningen opleves også bedre hos indsatte, der har opnået en naturlig træthed igennem aktiviteter. Samtidig medfører fraværet af aktiviteter også et for lavt energiniveau hos andre indsatte. En indsat forklarer følgende:

»Jeg kan mærke det på mig selv. Jeg er meget, meget trættede. Jeg sad og tænkte på det så sent som i går. Jeg sad og tænkte på, hvad fanden er det, der sker for dig? Jeg er blevet totalt apatisk på en eller anden måde, og det er sgu lidt skræmmende at opleve, at man bare sådan lige pludselig tænker: »jeg orker ingenting. Jeg orker ikke at lave mad, jeg skal stå og smøre en rugbrødsdåse, jeg orker det ikke. Jeg går bare ind og sover, det orker jeg heller ikke, du ved. Giv mig noget medicin, så jeg kan sove.« Det er sgu... det er mærkeligt. Og jeg kan høre på de andre, de også har det sådan. De går alle sammen rundt og siger: »Jeg kan ikke forstå, hvorfor jeg er så træt, og jeg ikke gider noget.« Så det er sgu mærkeligt, at

det er sådan her. Det medfører en eller anden total ligegyldighed hos folk. Det gør det sgu.« (I14).

Der beskrives en tilstand af apati grundet de manglende aktiviteter, som udmønter sig i en ligegyldighed og en mangel på overskud til at gennemføre helt almindelige dagligdagsting, såsom at sørge for egen forplejning.

I løbet af juli 2015 blev der oprettet en sommerskole for indsatte, som blev planlagt og afviklet af betjente, der mødte på arbejde i civil beklædning. En ansat som deltog i sommerskolen omtalte efterfølgende perioden som »den bedste tid«, hvor der blev indgået fortrolige og tætte relationer med indsatte, og der blev udvist større gensidig respekt mellem ind- og ansatte (feltnoter). Dette indikerer, at fritidsaktiviteter ligeledes har stor indflydelse på fængslets sociale klima.

5.4.5. Opsummerende

Indsatte efterspørger mulighed for døgnbehandling for misbrug, og det foreslås at omlægge et belægsafsnit til døgnbehandlingsafsnit. Beskæftigelsesmulighederne var mangelfulde i årets tre første måneder, hvilket skyldtes mangler på værkstederne, mangelfuld bemanning, uklarhed vedrørende de økonomiske ressourcer og problemer med at matche målgruppe med beskæftigelsestilbud. Beskæftigelsestilbuddene er indrettet således, at halvdelen af de indsatte skal være beskæftiget med selvstudier på egen celle eller modtage undervisning i skolen, mens der er arbejdspladser til 21 indsatte. Fordi afdelingen i overvejende grad modtog ikke-uddannelsesparate indsatte i periodens første seks måneder, opstod der ventetid på at blive arbejdsplaceret. Samtidig medførte behovet for sektionering, at arbejdspladserne på værkstederne kun har været delvist besat. Som en midlertidig løsning er der indført tilbud om cellearbejde, og i oktober 2015 var 16 indsatte beskæftiget hermed. Indsatte opfatter cellearbejdet som en ekstra straf og sammenligner det med afsoning under isolationslignende vilkår. Den generelle mangel på beskæftigelse medfører, at dagene opleves som ustrukturerede, og kedsomhed giver anledning til en anspændt stemning. Ansatte oplever, at den manglende mulighed for at beskæftige indsatte forringer arbejdsmiljøet og det sociale klima på afdelingen, idet der er risiko for konflikter mellem indsatte, og betjentene kan ikke løse administrative opgaver, da de afbrydes af henvendelser fra indsatte. Sektioneringshensyn har desuden medført, at et begrænset antal indsatte kunne undervises i afdelingens undervisningslokale. Indsatte efterlyser flere undervisningstimer, et større udbud af fag samt et højere fagniveau. Hvad angår tilbud om fritidsaktiviteter har varslede økonomiske besparelser og begrænset tid hos personalet medført, at tilbuddene har været begrænset. Manglende fritidsaktiviteter har en række negative konsekvenser for indsatte og opholdsmiljøet såsom en nedtrykt sindsstemning blandt indsatte og en følelse af apati og ligegyldighed.

6. Konklusion og anbefalinger

Denne evaluering har afdækket de erfaringer såvel ansatte som indsatte har gjort sig i løbet af det første år af afdelingen H's virke. Omkring *de fysiske rammer* udtrykker både ind- og ansatte tilfredshed med afdelingens lyse og venlige opholdsmiljø. Især cellens materielle standard med privat badeværelse udtrykkes som en stor forbedring sammenlignet med forholdene i andre fængsler. Desuden fremhæves de lyse forhold med store vinduespartier, der giver mulighed for at have udsigt til natur, som positivt. Endelig fremhæves indsattes mulighed for ved behov at komme udendørs i det mindre aflukkede gårdtursareal for enden af hvert afsnit også som positivt. Omkring *de statiske sikkerhedsmidler* har der været problemer vedrørende funktionsdueligheden med låse, der ikke virkede, vinduer, der ikke kunne aflukkes tilstrækkeligt og døre, der ikke lukkede tilstrækkeligt. Disse forhold er dog udbedret fortløbende. I startfasen havde det imidlertid stor betydning for ansattes oplevelse af tryghed, at de statiske sikkerhedsmidler ikke virkede optimalt. En klar anbefaling fremadrettet er derfor, at det sikres, at de statiske sikkerhedsmidler fungerer optimalt inden indtag af klienter. Der opleves imidlertid stadig udfordringer med den *geografiske beliggenhed* af afdelingen, idet personalet mener, at afstanden til beredskabet fra den åbne afdeling er for stor, hvorfor der udtrykkes tvivl om, hvorvidt beredskabet når frem i tide. Personalets tryghed og bevidsthed om et beredskab har stor betydning for, om der gribes ind over for indsattes adfærd.

Evalueringen viser, at *placering af personalekontoret* og indsattes mulighed for at opsøge personalet ved behov har stor betydning for det sociale klima mellem ind- og ansatte. Bygningsmæssigt er afdelingen konstrueret således, at indsatte burde have mulighed for at opsøge personalet ved behov, men på grund af ordens- og sikkerhedsmæssige foranstaltninger har belægsafsnittene været sektioneret, hvorfor indsatte alene kan kontakte personale ved hjælp af cellekald eller ved at stå foran glasdøren til belægsafsnittet og vinke til personalet. Sektioneringen har dermed også bevirket, at kontakten mellem ind- og ansatte har været begrænset. Eftersom personalekontoret består af lydtæt panserglas, og dørene til de forskellige belægsafsnit er tilnærmelsesvist lydtætte, har ansatte desuden begrænset mulighed for at høre, hvad der foregår på belægsafsnittene. Dette opfatter adskillige ansatte som problematisk, eftersom *høresansen* opfattes lige så central som synssansen i udøvelsen af den dynamiske sikkerhed. Af hensyn til den dynamiske sikkerhed og indsattes sikkerhed på belægsafsnittet bør det sikres, at personalet har mulighed for både at se og høre, hvad der foregår blandt indsatte. Ansatte bør endvidere være *centralt placeret* og umiddelbart *kontaktbare* for indsatte.

I den forberedende fase forud for fængselsafdelingens åbning har fængselsbetjentene arbejdet i forskellige teams, hvor visioner og midlertidige arbejdsvejledninger er formuleret. Overordnet set er der stor tilfredshed blandt ansatte omkring denne form for *medindflydelse*, og det forudgående

arbejde gav medarbejderne mulighed for at lære hinanden at kende forud for fængslets opstart. De midlertidige arbejdsvejledninger har imidlertid også været udfordrende, eftersom de måtte ændres kontinuerligt i takt med, at der blev gjort praktiske erfaringer. Det er vanskeligt at imødegå de udfordringer, der er hermed, men i denne forbindelse har *fængslets ledelse* været særdeles støttende og motiverende. De personlige egenskaber hos ledelsen kan være en medvirkende forklaring på, hvorfor afdelingen har haft et relativt begrænset frafald blandt medarbejderne.

Evalueringen viser også, at adskillige fængselsbetjente oplever diskrepans mellem det, der blev stillet i udsigt til ansættelsessamtalen såsom fokus på relationsarbejde og uddannelsesorienterede indsatte, og den konkrete praksis. En stor andel af klientellet i fængslets opstartsfase har været indsatte med divergerende bandetilknytning, hvor ordens- og sikkerhedsmæssige forhold i fængslet har haft førsteprioritet. Andre forhold, der har påvirket ansattes *mulighed for relationsarbejde*, er *sagsbehandlingsmæssigt og administrativt arbejdspress*. Opgaver med hensyn til at støtte og motivere indsatte til at leve kriminalitetsfrit fremadrettet er dermed ikke varetaget i samme omfang, som betjentene antog det muligt. Der har været problemer med implementering af et *elektronisk anmodningssystem*, hvor indsattes anmodninger i en længere periode blev modtaget verbalt og (måske) noteret af den enkelte fængselsbetjent. Dette har været til stor frustration for indsatte, der ikke modtog dokumentation på deres anmodninger. I skrivende stund er det elektroniske anmodningssystem funktionsdygtigt, og såvel ind- og ansatte udtrykker tilfredshed hermed. Opmærksomheden bør dog henledes på, at det elektroniske anmodningssystem ikke erstatter personlig kontakt mellem ind- og ansatte. Som en anden elektronisk nyskabelse er der indført et nyt *handelssystem*, der har afstedkommet store udfordringer, hvad angår dagligvarebestilling og vareudlevering. Ansatte har derfor anvendt en ikke ubetydelig del af arbejdstiden på håndtering af købmandsvarer til indsattes selvforplejning fremfor at tage sig af centrale fængselsmæssige opgaver. Det bør i den forbindelse overvejes, om leverandøren af indsattes dagligvarer bør løse de opgaver, der knytter sig til købmandsvirksomhed, herunder vareudlevering og reklamationer over varens kvalitet.

Omkring *dannelse af institutionskultur* er fængselsbetjentene rekrutteret fra lukkede og åbne institutioner, og det har været en stor opgave at forene de forskellige institutionskulturer til én samlet. Visionen er, at kulturen på afdeling H skal baseres på den såkaldte »søbyånd«: en åben og uformel tilgang til indsatte. Fængselsbetjente fra åbent regi måtte tilegne sig det lukkede fængsels sikkerhedsmæssige procedurer, og fængselsbetjente fra lukket regi måtte udvikle en mere pædagogisk orienteret tilgang til indsatte. I de tilfælde, hvor personalet ikke har opnået konsensus, har afdelingslederen truffet beslutning om en given tilgang. Fængslets ledelse er således også medspiller i dannelse af en fælles institutionskultur. Tiden vil vise, om praksis fortsat baseres på

den åbne »søbyånd«, eller om praksis og kulturen udvikler sig i retning af det lukkede fængselsregime.

Flere fængselsbetjente argumenterer for arbejdsdeling, der kan tolkes som et opgør med ideen om enhedsfunktionæren. Argumentet er, at fængselsbetjente besidder spidskompetencer, som bør udnyttes. Samtidig er nogle fængselsbetjente motiverede for omsorgsrelaterede opgaver og sagsbehandling, imens andre er mere optaget af at opretholde den statiske sikkerhed. En negativ sideeffekt ved arbejdsdeling er i de tilfælde, hvor medarbejdere alene udfører kontrolopgaver med risiko for, at der sker en forrælse af den enkelte medarbejder.

I den første periode bestod *klientellet* i overvejende grad af ikke-uddannelsesorienterede indsatte, hvor der tillige var adskillige indsatte med aktuel eller tidligere bandetilknytning. Det var derfor nødvendigt at sektionere for at holde indsatte med divergerende bandetilhørsforhold adskilt. Det er dog en stor udfordring at adskille forskellige grupperinger. Omtrent en fjerdedel (24 pct.) af de adspurgte indsatte (N55) udtrykker utilfredshed med sammensætningen af indsatte på belægsafsnittene og oplever, at bandemedlemmer dominerer på afsnittet. Hvad angår vold og trusler om vold mellem indsatte, tyder evalueringen på, at omfanget af vold og trusler om vold mellem indsatte er lavere på afdeling H sammenlignet med landets øvrige fængsler. Samtidig udtrykker indsatte, at personalet ikke altid ved, hvad der foregår på afsnittene, hvilket indikerer en underrapportering af den registrerede vold og trusler om vold.

Sammenlignet med landets øvrige fængsler udtrykker en højere andel af indsatte på afdeling H utryghed ved at færdes på fællesområder i fængslet. Dette kan skyldes, at kontakten med personalet er hæmmet på grund af aflåste døre, og at personalet vanskeligt kan høre, hvad der foregår på belægsafsnittene. Indsatte kan reagere på forskellige måder på utryghed. I alt 18 indsatte har i evalueringsperioden opholdt sig i frivillig isolation for at skærme sig fra de dominerende grupperinger eller for at få den ro, der følger med at gå i frivillig isolation. Der har i evalueringsperioden været fire disciplinære udelukkelse i samlet 31 dage, hvor udelukkelsen primært skyldes truende eller voldelig adfærd, besiddelse af mobiltelefoner eller euforiserende stoffer. Der har ligeledes været 13 disciplinære overførsler.

Omkring *behov for kontakt med fængselsbetjentene* udtrykker adskillige indsatte behov for mere kontakt. Det begrundes blandt andet med, at betjentenes tilstedeværelse på belægsafsnittene virker konfliktdæmpende og dermed understøtter den dynamiske sikkerhed. Indsatte vurderer i spørgeskemaundersøgelsen kvaliteten af kontakt til deres kontaktperson blandt betjentene i en positiv retning, og hovedparten (73 pct.) af de adspurgte indsatte (N55) oplevede, at betjentene var

imødekomme ved indsættelsen. Nogle indsatte peger dog på, at omgangstonen og attituden hos fængselsbetjentene afhænger af, hvor betjentene tidligere har arbejdet. Således tegner der sig et billede af, at indsatte i højere grad er utilfredse med betjente, der tidligere har arbejdet i Nyborg Statsfængsel. Dette kan skyldes, at betjente fra denne gruppe er mere orienteret omkring opretholdelse af den statiske sikkerhed og har en mere kontant og konsekvensbaseret tilgang til de indsatte.

Behandlingstilbuddene på afdelingen udgøres af ambulant behandling, og indsatte efterspørger blandt andet mulighed for døgnbehandling. En anbefaling er at indrette et af de tre belægsafsnit til decideret døgnbehandling. Desuden efterspørger flere indsatte mulighed for samtale med psykolog.

Beskæftigelsesmulighederne var mangelfulde i årets tre første måneder, hvilket skyldtes fysiske mangler på værkstederne, mangelfuld bemanning, uklarhed vedrørende de økonomiske ressourcer og problemer med at matche målgruppe med beskæftigelsestilbud. Beskæftigelsestilbuddene er indrettet således, at halvdelen af de indsatte skal være beskæftiget med selvstudier på egen celle eller modtage undervisning i skolen, mens der er arbejdspladser til 21 indsatte. Fordi afdelingen i overvejende grad modtog *ikke-uddannelsesparate indsatte* i periodens første seks måneder, opstod der ventetid på at blive arbejdsplaceret. Samtidig medførte behovet for sektionering af indsatte, at arbejdspladserne på værkstederne i perioder kun har været delvist besat. I september 2015 blev der som en midlertidig løsning indført tilbud om *cellearbejde* til ledige og deltidsledige indsatte, og i oktober 2015 var 16 indsatte beskæftiget hermed. Indsatte opfatter cellearbejdet som en ekstra straf og som afsoning under isolationslignende vilkår. Cellearbejdet består af kuvertfoldning og opfattes som meningsløs af indsatte. Den generelle mangel på beskæftigelse medfører, at dagene opleves som lange og ustrukturerede, og kedsomhed giver anledning til en anspændt stemning på afdelingen. Ansatte oplever, at den manglende mulighed for at beskæftige indsatte *forringer det sociale klima på afdelingen*, idet der er en forhøjet risiko for konflikter mellem indsatte, og samtidig forstyrres betjentene i at løse administrative opgaver, da de afbrydes af henvendelser fra indsatte. Afdelingens vision er at profilere sig som en førende uddannelsesafdeling, hvor indsatte kan være *selvstuderende på egen celle* ved at være opkoblet SK-net. På grund af udfordringer med SK-nettet og problemer med at matche målgruppen er muligheden for at være selvstuderende først blevet en realitet i oktober 2015, hvor fire indsatte påbegyndte studier i egen celle. I *skolen* har sektioneringshensyn medført, at et begrænset antal indsatte kunne undervises i afdelingens undervisningslokaler. Et senere optag af uddannelsesorienterede indsatte samt en opjustering af lærerbestanden har betydet, at 18 indsatte har fulgt undervisningen i skolen. I spørgeskemaundersøgelsen har 67 pct. af de indsatte (N55) svaret, at de ikke mener, at der tilbydes tilstrækkelige uddannelsestilbud i fængslet. Der efterlyses således flere undervisningstimer, et større udbud af fag og kurser, samt et højere fagniveau og bedre muligheder for at videreuddanne sig.

Eftersom mangelfuld eller såkaldte meningsløse beskæftigelsesmuligheder til indsatte influerer negativt på både ansattes arbejdsmiljø og indsatte's mentale tilstand, er en klar anbefaling, at der sikres meningsfuld beskæftigelse og relevante uddannelses tilbud til alle grupper indsatte.

Hvad angår tilbud om fritidsaktiviteter var ambitionen at udbyde en bred vifte af fritidsaktiviteter, men varslede økonomiske besparelser og begrænset tid hos personalet har medført, at denne ambition ikke er realiseret i evalueringsperioden. I perioden har der været afholdt spontan fritid såsom træning og hobbyværksted, men fritidstilbuddene har ikke været kontinuerlige og strukturerede, som det efterspørges af indsatte. De manglende fritidsaktiviteter har en række negative konsekvenser for indsatte og opholdsmiljøet såsom en nedtrykt sindsstemning blandt indsatte og en følelse af apati og ligegyldighed.

Nærværende evalueringsresultater er på en række områder overensstemmende med Direktoratet for Kriminalforsorgens evalueringer af Statsfængslet i Østjylland og modtagelsesafdelingen i det åbne Statsfængsel i Sønder Omme. Dette gælder især betydningen af personalekontorets placering og betydningen af meningsfulde beskæftigelsesmuligheder for indsatte. Ved planlægning og ibrugtagning af fremtidige fængselsbygninger er det derfor centralt at have opmærksomhed på disse forhold.

Anbefalinger konkret i forhold til afdeling H på Statsfængslet på Søbysøgård:

- Allokering af uddannelsesparate indsatte fra hele landet, idet afdeling H kan tilbyde de ekstra muligheder, som SK-net på cellerne m.v. kan udgøre. Det kan eventuelt samtidigt medføre, at indsatte kan være i åbent fællesskab mellem afdelingerne med større mulighed for relationsarbejde til følge.
- Det er dokumenteret, at uddannelse og tilførsel af kompetencer virker kriminalitetsforebyggende. Ud fra den kendsgerning er det et ønske fra ledelsen på Statsfængslet på Søbysøgård, at uddannelsesparate indsatte i nogle tilfælde kan modtage input fra omverden i form af, at der måske kan tilbydes undervisningsmuligheder med studerende fra de omgivende uddannelsesinstitutioner.

Referenceliste

Aos, S., S. Lee, E. Drake, A. Pennucci, T. Klima, M. Miller, L. Anderson, J. Mayfield & M. Burley (2011). *Return on Investment: Evidence-Based Options to Improve Statewide Outcomes*, Washington State Institute of Public Policy, Olympia.

Aos, S., M. Miller & E. Drake (2006). *Evidence-Based Public Policy Options to Reduce Future Prison Construction, Criminal Justice Costs, and Crime Rates*, Washington State Institute for Public Policy.

Clausen, S. & Bentsen, D. (2011). *Godt fra start? Evaluering af pilotprojekt med modtagelsesafdeling på Statsfængslet ved Sønder Omme*. Direktoratet for Kriminalforsorgen. København.

Cressey, D. R. (1955). Changing criminals: the application of the theory of differential association. *American Journal of Sociology*, Vol. 61 (2), pp. 116-120.

Direktoratet for Kriminalforsorgen (flere år). *Årlige statistik beretninger*. København.

Direktoratet for Kriminalforsorgen (1993). *Kriminalforsorgens Principprogram*. København.

Engbo, H.J. (2005). *Straffuldbyrdelsesret*. Jurist og Økonomforbundets forlag. København.

Farrington, D., G. Hancock, M. Livingston, K. Painter & G. Towl (2000). *Evaluation of Intensive Regimes for Young Offenders - Research Findings from Home Office no 121*, UK.

Gibbons, J. & Katzenbach (2006). *Confronting Confinement: A report on the commission on safety and abuse in America's prisons*. Vera Institute of Justice. New York.

Gilje, N. & Grimen, H. (2002). *Samfundsvidenskabernes forudsætninger*. Hans Reitzels Forlag. København.

Graunbøl, H.M. & Lund, K.H. (2009). *Evaluering af Statsfængslet Østjylland*. Direktoratet for Kriminalforsorgen. København.

Hancock, P. & Jewkes, Y. (2011). Architectures of incarceration: The spatial pains of imprisonment. *Punishment & Society*, Vol 13 (5), pp. 611-629.

Hastrup, K.; Rubow, C. & Tjørnhøj-Thomsen, T. (2011). *Kulturanalyse – kort fortalt*. Samfundslitteratur. Frederiksberg.

Jewkes, Y. & Johnston, H. (2007). The evolution of prison architecture. *Handbook on Prisons*, pp.174-196. Willian Publishing. UK.

Justitsministeriet og Kriminalforsorgen (2014). *Resultatkontrakt for Kriminalforsorgen 2014*. København.

Kindgren, J. & Littmann, L. (2015). *Arbete, utbildning och behandling i svenska anstalter – et studie om intagnas sysselsättning*. Brottsförebyggande rådet. Stockholm.

Kolind, T. (2015). Drugs and discretionary power in prisons: The officer's perspective. *International Journal of Drug Policy*, Vol. 26, pp. 799-807.

Kvale, S. & Brinkmann S. (2009). *InterView – Introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag. København.

Lemert, E. M. (1951). *Social Pathology*. Mcgraw-Hill. New York, US.

Levan, K. (2012). *Prison Violence – Causes, Consequences and Solutions*. Ashgate. UK.

Liebling, A., Price, D. & Schefer, G. (2011). *The Prison Officer*. Willan Publishing. UK.

Liebling, A., Price, D. & Elliott, C. (1999). Appreciative inquiry and relationships in prison. *Punishment & Society Vol. 1* (1), pp. 71-98.

Lindstad, J. (2014). *Brugerundersøgelsen 2013. Indsatte i fængsler og arresthuse*. Direktoratet for Kriminalforsorgen. København.

Lindstad, J. (2015). *Brugerundersøgelsen 2014. Holdninger og vurderinger blandt indsatte i fængsler og arresthuse – Samlet rapport*. Direktoratet for Kriminalforsorgen. København.

MacKenzie, D. L. (2002). Reducing the Criminal activities of known offenders and delinquents: Crime prevention in the courts and corrections. In Sherman, L. W. et al. (ed.): *Evidence-Based Crime Prevention*, Routledge, London.

Minke, L.K. (2012). *Fængslets indre liv*. Jurist og Økonomforbundet forlag. København.

Minke, L. K. (2011). *Anmodningssedler – indsattes kommunikationsredskab til sagsbehandling*. Københavns Universitet & Direktoratet for Kriminalforsorgen. København.

Petersen, T. Brun (2010). *Statsfængslet Østjylland som social teknologi - en diskussion af design som et ideologisk og adfærdsregulerende fænomen*. Ph.d. afhandling, Designskolen Kolding.

Petersen, T. Brun (2013). Material Matters – The Social Choreography of the State Prison of Eastern Jutland. *Tidsskriftet Rask, Vol. 39*, pp. 37-66.

Redondo, S., J. Sánchez-Meca & V. Garrido (2002). Crime Treatment in Europe: A Review of Outcome Studies. In McGuire, J. (ed.): *Offender Rehabilitation and Treatment: Effective Programs and Policies to Reduce Re-Offending*, John Wiley & sons, Ltd., Chichester, England.

Regeringen, Enhedslisten, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti (2012). *Aftale om finansiering af Kriminalforsorgens økonomi*.

Rigspolitiet (2014). *Rockere og bander 2013*.

Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. Wadsworth.USA.

Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. Holt, Rineholt and Winston. USA.

Sutherland, E. H. & D. Cressey (1966). *Principles of Criminology – seventh edition*. J.B. Lippincott Company. Philadelphia and New York.

Tambour Jørgensen, T. & Kyvsgaard, B. & Boesen Pedersen, A. & Libak Pedersen, M. (2015) *Præventive effekter af straf og andre tiltag over for lovovertrædere – en forskningsoversigt*. Justitsministeriets Forskningskontor. København.

Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur*. Flekkfjord, Seek A/S, Norge.

Wilson, D. B., C. A. Gallagher & D. L. MacKenzie (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of research in crime and delinquency*, vol. 37, p. 347-368.

Zimbardo, P.; Banks, W, Haney, C, & Jaffe, D. (1973). A Study of Prisoners and Guards in a Simulated Prison. *Naval Research Reviews*, pp. 1-17. Office of Naval Research. Department of the Navy. Washington D.C.

Internetreferencer (internetsider er sidst tilgået den 28. marts 2016):

<http://www.cfmoller.com/p/Statsfaengslet-paa-Falster-i2730.html>

<http://dropud.dk/wp/behandling-indsat/>

<http://www.friis-moltke.dk/siteFM/projectDetail.asp?x=&detail=1834>

<http://www.haldenfengsel.no>

<http://hoffmann.dk/projekter/article87238.ece>

<http://www.kpf.dk/projekter/halden-faengsel/>

<http://www.kriminalforsorgen.dk/Grundl%C3%A6ggende-v%C3%A6rdi-306.aspx>

<http://www.kriminalforsorgen.dk/Vision-og-strategi-307.aspx>

<http://www.kriminalforsorgen.dk/Nyheder-19.aspx?Action=1&NewsId=1331&PID=14052>

<http://www.kriminalforsorgen.dk/Nyheder-19.aspx?Action=1&NewsId=1453&PID=14052>

<http://soebysogaard.dk/Om-S%C3%B8bys%C3%B8g%C3%A5rd-3523.aspx>.

Love, bekendtgørelser og vejledninger

Lovbekendtgørelse nr. 1242 af 11/11/2015, *Bekendtgørelse af lov om fuldbyrdelse af straf m.v.* (Straff fuldbyrdelsesloven).

Bekendtgørelse nr. 282 af 26/03/2012 (Historisk). *Bekendtgørelse om beskæftigelse m.v. af indsatte i kriminalforsorgens institutioner* (Beskæftigelsesbekendtgørelsen).

Bekendtgørelse nr. 372 af 17/05/2001 (Historisk). *Bekendtgørelse om beskæftigelse m.v. af indsatte i kriminalforsorgens institutioner* (Beskæftigelsesbekendtgørelsen).

Vejledning nr. 9274 af 30/04/2015, *Bekendtgørelse om anbringelse og overførsel af personer, som skal udstå fængselsstraf eller forvaring* (Anbringelses- og overførselsvejledningen).

Vejledning nr. 9198 af 13/04/2015, *Vejledning om beskæftigelse m.v. af indsatte i kriminalforsorgens institutioner* (Beskæftigelsesvejledningen).

Interviewguide indsatte

Undersøgelsens formål og rammerne for interviewet

- Formålet med undersøgelsen er at belyse erfaringer med etableringen af den lukkede afdeling på Søbysøgård. Det er vores håb, at de erfaringer der er gjort, kan anvendes fremadrettet. Vores fokus vil specielt være på relationen mellem indsatte imellem, ansatte og indsatte. Derfor vil de fleste spørgsmål omhandle disse to områder.
- Interviewet vil vare 1/2 -1 time og har karakter af en samtale, hvor emnet for samtalen er erfaringer med etablering af den lukkede fængselsafdeling.
- Der anvendes citater i anonymiseret form i rapporten. Navn og andre oplysninger, der kan identificere den pågældende vil ikke fremgå af rapporten.
- Samtalen må gerne gennemføres så uforstyrret som muligt.
- De spørgsmål, der stilles, er åbne. Der er ingen rigtige eller forkerte svar. Undersøgelsens formål er netop at høre om erfaringer, personlige oplevelser og vurderinger.

Præsentation

- Personlig præsentation, herunder alder, civilstand og familie, beskæftigelse/uddannelse inden indsættelsen.
- Tidligere straffe, nuværende straffelængde, tidspunkt for indsættelse på Søbysøgård, dato for løsladelse, overført/indsat fra fri fod?

De fysiske rammer på Søbysøgård

- Tænk tilbage på, da du ankom hertil. Hvad var dit førstehåndsindtryk af fængslet og de fysiske rammer, der er her? Hvordan virkede stedet på dig?
- Gør den fysiske indretning på din afdeling det lettere eller sværere at være i kontakt med fængselsbetjentene?
- Hvilke udfordringer har der været med at afsone på en afdeling, der er under opstart? Har du haft nogen frustrationer omkring selve de fysiske og praktiske forhold?

Atmosfære

- Hvad forbinder du med hygge?
- Har du mulighed for at "hygge dig" i fængslet?

Mulighed for kontakt med omverdenen

- Hvordan er din oplevelse af processen omkring indgivelse af diverse anmodninger?
- Hvordan synes du dine muligheder for kontakt udadtil er her, sammenlignet med andre fængsler du evt. har afsonet i?
- Hvordan vil du beskrive besøgsmulighederne?

Selvforvaltning/selvforplejning

- Hvordan er muligheden for indkøb af madvarer? Hvad er din oplevelse i forbindelse med anvendelsen af nethandel?
- Hvordan er muligheden for madlavningen?
- Har du tilstrækkelig kendskab til madlavning, så du føler, at du får tilstrækkelig gode/afvekslende måltider?
- Er du i madgruppe og hvis, hvad er så din rolle i madgruppen?

Adgang til beskæftigelse

- Hvilke beskæftigelsesmuligheder er der i fængslet? Er de tilstrækkelige og meningsfulde?
- Hvilke behandlingsprogrammer er der i fængslet? Er de tilstrækkelige og meningsfulde?
- Hvilke uddannelsesmuligheder er der i fængslet? Er de tilstrækkelige og meningsfulde?

Relationen til fængselsbetjentene

- Hvordan er dit forhold til fængselsbetjentene her på stedet? Er det anderledes sammenlignet med, hvordan dit forhold har været til fængselsbetjente i andre fængsler?
- Har du gjort dig nogen overvejelser om, hvad der generelt fungerer og ikke fungerer i relationen indsatte og fængselsbetjente i mellem her på stedet?
- Hvordan vil du beskrive en okay betjent – hvad gør han eller hun?
- Hvis du skulle have et ønske for fængselsbetjent-indsat relationen her, hvad ville det så være?

Relationen til medindsatte

- Hvordan vil du beskrive dit forhold til dine medindsatte?
- Hvordan er sammensætningen af indsatte på din afdeling? Er du tilfreds med denne sammensætning?

Fremtiden

- Hvad er dine forventninger til din afsoning på denne afdeling?
- Hvordan håber du, forholdet til medindsatte og fængselsbetjentene fremadrettet vil udvikle sig?
- Hvad synes du kunne fungere bedre fremadrettet?
- Hvilken slags støtte har du brug for, for at kunne have det bedst mulige afsoningsforløb her på stedet?
- Hvad gør du dig af tanker om tiden efter løsladelsen herfra?
- Hvad kunne få dig til at leve en kriminalitetsfri tilværelse?

Afrunding

- Er der noget du, du synes, der mangler at blive belyst, noget du har lyst til at tilføje?
- Hvordan var din oplevelse af at deltage i interviewet? Var der noget, der fungerede godt/mindre godt?
- Tak for din deltagelse!

Interviewguide ansatte

Undersøgelsens formål og rammerne for interviewet

- Formålet med undersøgelsen er at belyse erfaringer med etableringen af den lukkede afdeling på Søbysøgård. Det er vores håb, at de erfaringer der er gjort, kan anvendes fremadrettet. Fokus vil være på relationsarbejdet med de indsatte samt på det kollegiale samspil. Derfor vil de fleste spørgsmål omhandle disse to områder.
- Interviewet vil vare cirka en time og har karakter af en samtale, hvor emnet for samtalen er erfaringer med etablering af den lukkede fængselsafdeling.
- Der anvendes citater i anonymiseret form i rapporten. Navn og andre oplysninger, der kan identificere den pågældende, vil ikke fremgå af rapporten.
- Samtalen må gerne gennemføres så uforstyrret som muligt.
- De spørgsmål, der stilles, er åbne. Der er ingen rigtige eller forkerte svar. Undersøgelsens formål er netop at høre om erfaringer, personlige oplevelser og vurderinger.

Præsentation

- Personlig præsentation herunder tidspunkt for uddannelse
- Hvor var du ansat, inden du startede her?
- Hvad var din motivation for at søge denne stilling?

Faktuelle arbejdsforhold

- Kan du beskrive en typisk arbejdsdag på den lukkede afdeling på Søbysøgård?
- Hvordan planlægges vagterne?
- Har du som ansat selv indflydelse på arbejdsgangene, herunder vagtplanlægningen?
- Adskiller betingelserne for (fx normering), hvordan arbejdet udføres her sig fra dine tidligere arbejdspladser i Kriminalforsorgens institutioner? I så fald hvordan?
- Adskiller de fysiske rammer for arbejdet her sig fra dine tidligere arbejdspladser i Kriminalforsorgens institutioner? I så fald hvordan?
- Hvad tænker du om den dynamiske vs. den statiske sikkerhed her på stedet?

Konkrete forhold i arbejdet som fængselsbetjent på Søbysøgård

- Hvilke dage nyder du mest at være på arbejde her? En dag hvor du kommer hjem fra arbejde og tænker, at det virkelig har været en god dag? Kan du beskrive din bedste arbejdsdag?
- Hvad synes du bedst om i dine arbejdsforhold som fængselsbetjent? Hvad, hvorfor, hvordan?
- Under hvilke forhold, føler du, at du fungerer bedst som fængselsbetjent?
- Hvad byder du selv ind med? Hvordan bidrager du konkret?

Kollegaer og samarbejde

- Kan du beskrive en fængselsbetjent, som du synes fungerer som rollemodel? Hvilke kvalifikationer har han eller hun? Hvad er en "god" betjent i dine øjne?
- Hvilke egenskaber beundrer du mest ved dine kollegaer?
- Er der generelt en enighed blandt fængselsbetjentene omkring, hvilke former for relationer med indsatte, der er passende?
- Hvordan oplever du det kollegiale arbejdsmiljø? Hvordan oplever du, at i betjente tager fælles ansvar for de løbende arbejdsopgaver? Hvor ser du dig selv i det?

Tryghed

- Hvad tænker du omkring trygheden på din arbejdsplads?
- Hvordan er opbakningen blandt kollegaerne? Kan du beskrive en situation, hvor du fik/ikke fik kollegial opbakning?

Ledelse

- Hvordan oplever du ledelsen af den lukkede afdeling? Hvad fungerer og hvor kunne du ønske dig forbedringer?

Relationen til indsatte

- Kan du beskrive den ideelle relation mellem indsatte og ansatte? Hvordan opnås dette bedst?
- Hvordan forestiller du dig, at en indsat definerer en god relation til en fængselsbetjent?
- Hvilken slags relation tilstræber du at opnå med de indsatte? Hvordan forestiller du dig, at dette kan opnås? Beskriv det helt konkret. Hvad gør du? Hvad siger du? Hvordan modtager du den indsatte?

- Kan du beskrive, hvornår du har følt, at du har skabt en vellykket relation mellem dig og en indsat? Hvad gjorde du som skabte den? Hvilken tilgang og hvilke metoder brugte du fx?
- Hvordan opbygger du bedst et tillidsfuldt rum med indsatte?
- Har den udvidede brug af internet/tablets for indsatte betydet noget for din arbejdsgang og har dette haft indflydelse på relationen mellem indsatte og ansatte?

Anvendelse af skøn

- Kan du beskrive en episode, hvor du indberettede en indsat for en forseelse, som kan medføre en disciplinærstraf?
- Kan du beskrive en episode, hvor du afstod fra at indberette en indsat for en forseelse, som kan medføre en disciplinærstraf, selvom der var grundlag herfor?
- Og hvad er dit/dine kollegaers syn på og holdning til i visse situationer at afstå fra at indberette forseelser, der kan medføre disciplinærstraffe?
- Hvad er forskellen mellem fængselsbetjente, som er henholdsvis meget regelrette vs. mere fleksible i forhold til overholdelse af regler? Hvad definerer hver gruppe?
- Er du opmærksom på din todelte opgave?

Fremtiden

- Hvad er dine forventninger til fremtiden på denne afdeling?
- Hvilken slags støtte har du brug for, for at kunne fungere optimalt i din stilling?

Afrunding

- Er der noget du, du synes, der mangles at blive belyst, noget du har lyst til at tilføje?
- Hvordan var din oplevelse af at deltage i interviewet? Var der noget der fungerede godt/mindre godt?
- Tak for din deltagelse!



Spørgeskema

- den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård

Formålet med denne undersøgelse er at indsamle viden om opstarten af den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård. Alle indsatte, der afsoner på den lukkede fængselsafdelingen i opstartsperioden, inviteres til at medvirke i denne spørgeskemaundersøgelse. Da undersøgelsen bl.a. skal danne grundlag for, hvad der fremadrettet kan gøres bedre i lignende opstartsfaser, er det vigtigt, at så mange som muligt medvirker i spørgeskemaundersøgelsen. Derfor håber vi meget, at du vil medvirke.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen afhænger af, at så mange som muligt svarer på spørgsmålene. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt.

Undersøgelsen er tilmeldt Datatilsynet. Vi lover dig, at din besvarelse behandles fortroligt, og vi garanterer, at vi hverken viser dit udfyldte spørgeskema til Direktoratet for Kriminalforsorgen, fængslets ansatte eller indsatte. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret.

Om udfyldelse af spørgeskemaet. Du bedes sætte kryds i kassen ☐ ved den påstand, der passer bedst i forhold til dig. Nogle steder skal du skrive et tal, fx din alder. Her skrives tallet (alder) ind i kasserne.

På forhånd tak for din medvirken.

Linda Kjær Minke, lektor
Syddansk universitet, Juridisk institut
Campusvej 55
5230 Odense M.

Sofie Birkmose, videnskabelig assistent
Syddansk universitet, Juridisk institut
Campusvej 55
5230 Odense M.

Spørgsmål om din baggrund mv.

1. Hvad er din alder?

Skriv venligst alder:

2. Hvilket land er du født i?

Skriv venligst land:

3. Hvilket land er din mor født i?

Skriv venligst land:

4. Hvilket land er din far født i?

Skriv venligst land:

5. Hvad er din civilstand?

Kun et kryds

Enlig..... ☐

Gift..... ☐

Samlevende..... ☐

Har en kæreste, men har aldrig boet sammen..... ☐

6. Hvilken dato blev du indsat i forbindelse med din
nuværende afsoning

Dato for indsættelse:

7. Hvilket sted kom du fra, da du ankom til den lukkede
fængselsafdeling på Søbysøgård?

Skriv sted:

Spørgsmål vedrørende afsoningen

8. Tænk tilbage til tidspunktet, hvor du ankom til den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård...

Helt enig Delvis
 enig
 Hverken
 enig eller
 uenig Delvis
 uenig Helt uenig

Sæt et kryds i hver linje

Fængselsbetjentene var imødekommende ved indsættelsen.....

☐
☐
☐
☐
☐

Jeg fik de oplysninger om behandling og beskæftigelse, som jeg havde behov for.....

☐
☐
☐
☐
☐

Jeg fik generelt de oplysninger om forholdene i fængslet, som jeg havde behov for.....

☐
☐
☐
☐
☐

9. Tænk på mulighederne du har for at beskæftige dig under afsoningen. Hvor enig er du i, at følgende muligheder opfyldes på den lukkede fængselsafdeling Søbysøgård?

Helt enig Delvis
 enig
 Hverken
 enig eller
 uenig Delvis
 uenig Helt uenig

Sæt et kryds i hver linje

Arbejdet er meningsfuldt.....

☐
☐
☐
☐
☐

Jeg har mulighed for at følge uddannelse.....

☐
☐
☐
☐
☐

Jeg har mulighed for at få den behandling for misbrug, som jeg har behov for.....

☐
☐
☐
☐
☐

Jeg har mulighed for at følge andre behandlingsprogrammer såsom kognitive programmer/anger management.....

☐
☐
☐
☐
☐

10. På en skala fra et 1-10, hvad synes du alt i alt om at afsone på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård?

1 er meget
dårligt, 5 er
neutral og 10 er
meget godt

Skriv et tal mellem 1-10:

Spørgsmål vedrørende forholdene på fængselsafdelingen

11. Hvor tilfreds er du med mulighederne for at have kontakt til dine børn, kæreste, venner?
Du skal sætte kryds ved, hvor tilfreds du er med nedenstående punkter.

Brev Telefon Besøg

Sæt et kryds i hver linje

Meget tilfreds.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilfreds.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hverken tilfreds/utilfreds.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilfreds.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meget utilfreds.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Er du tilfreds med mulighederne for indkøb af madvarer til din selvforplejning?

Kun et kryds

Meget tilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Tilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Hverken tilfreds eller utilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Utilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Meget utilfreds.....	<input type="checkbox"/>

13. Er du tilfreds med mulighederne for madlavning?

Kun et kryds

Meget tilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Tilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Hverken tilfreds eller utilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Utilfreds.....	<input type="checkbox"/>
Meget utilfreds.....	<input type="checkbox"/>

14. Er du med i en madgruppe med andre indsatte?

Kun et kryds

Ja.....	<input type="checkbox"/>
Nej, men har været i madgruppe.....	<input type="checkbox"/>
Nej, jeg laver altid mad alene	<input type="checkbox"/>

Hvis du har yderligere kommentarer vedrørende besøg, uddannelse, selvforplejning, er du velkommen til at skrive dem her:

Spørgsmål vedrørende kontakt til personalet

15. På en skala fra 1-10, hvordan vil du da vurdere kontakten mellem dig og den fængselsbetjent, der er din kontaktperson?

*1 er meget
dårlig, 5 er
neutral og 10 er
meget god*

Skriv et tal mellem 1-10:

16. På en skala fra 1-10, hvordan vil du da generelt vurdere kontakten mellem dig og fængselsbetjentene på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård?

*1 er meget
dårlig, 5 er
neutral og 10 er
meget god*

Skriv et tal mellem 1-10:

17. I hvor høj grad oplever du, at du modtager hjælp fra fængselsbetjentene, når du har brug for det?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

18. Ønsker du mere kontakt med fængselsbetjentene, end du har nu?

Kun et kryds

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| Det er passende som det er..... | <input type="checkbox"/> |
| Jeg ønsker mere kontakt..... | <input type="checkbox"/> |
| Jeg ønsker mindre kontakt..... | <input type="checkbox"/> |
| Ved ikke/ej relevant..... | <input type="checkbox"/> |

19. På en skala fra 1-10 hvor tilfreds er du da med måden, fængselsbetjentene og indsatte taler sammen på (omgangstonen)?

1 er meget utilfreds, 5 er neutral og 10 er meget tilfreds

Skriv et tal mellem 1-10:

--

Hvis du har yderligere kommentarer vedrørende personalet på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård, er du velkommen til at skrive dem her:

Spørgsmål vedrørende ventetider og information (kommunikation)

20. Hvor tilfreds er du med længden af ventetiden, fra du indgiver en anmodning, til du får svar?

Kun et kryds

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Meget tilfreds..... | <input type="checkbox"/> |
| Tilfreds..... | <input type="checkbox"/> |
| Hverken tilfreds eller utilfreds..... | <input type="checkbox"/> |
| Utilfreds..... | <input type="checkbox"/> |
| Meget utilfreds..... | <input type="checkbox"/> |

21. Tænk på kommunikationen mellem dig og betjentene vedrørende vigtige forhold, der påvirker dig og dit afsoningsforløb

I høj grad	I nogen grad	Ved ikke/ej relevant	I mindre grad	Slet ikke
------------	--------------	----------------------	---------------	-----------

Sæt et kryds i hver linje

Får du information om vigtige forhold, der påvirker din hverdag? Fx nye tiltag eller ændrede procedurer på afdelingen, såsom regler der fastsætter antallet af indsatte, der kan være på gårdtur sammen osv.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Forstår du de beslutninger, der bliver taget om dig? Fx overførsel til en anden afdeling, afslag på udgang eller andre afslag.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Er du med til at lave din handleplan?.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Synes du, at personalet lytter til din mening, når det gælder dit behov for hjælp og støtte?...

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

22. På en skala fra 1-10, hvor tilfreds er du alt i alt med forholdene i dette fængsel?

1 er meget utilfreds, 5 er neutral og 10 er meget tilfreds

Skriv et tal mellem 1-10:

Hvis du har yderligere kommentarer vedrørende ventetider og information på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård, er du velkommen til at skrive dem her:

Spørgsmål vedrørende forholdet til medindsatte

23. Spørgsmål vedrørende dine medindsatte og sammensætningen af indsatte på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård.

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
<i>Sæt et kryds i hver linje</i>					
Jeg er tilfreds med sammensætningen af indsatte på mit afsnit.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er positivt indstillet til, at indsatte med tilhørsforhold til den samme bande/rockergruppering skal afsone sammen..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Er du under denne indsættelse på denne fængselsafdeling blevet udsat for:

Sæt et kryds, hvis ja

Vold.....	<input type="checkbox"/>
Trusler.....	<input type="checkbox"/>
Mobning.....	<input type="checkbox"/>
Seksuel chikane.....	<input type="checkbox"/>
Seksuelle overgreb.....	<input type="checkbox"/>
Aldrig.....	<input type="checkbox"/>

25. De følgende spørgsmål handler om din tryghed på fængselsafdelingen. I hvor høj grad føler du dig tryk i fængslet?

	I høj grad	I nogen grad	Ved ikke/ej relevant	I mindre grad	Slet ikke
<i>Sæt et kryds i hver linje</i>					
I din celle.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I de fælles opholdsrum på din afdeling.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På gårdtur eller på de fælles områder udenfor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generelt tryk i fængslet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Tænk på det sociale klima og dit forhold til dine medindsatte på afdelingen.

	I høj grad	I nogen grad	Ved ikke/ej relevant	I mindre grad	Slet ikke
<i>Sæt <u>et</u> kryds i <u>hver</u> linje</i>					
Er du generet af medindsattes adfærd?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oplever du en gensidig positiv indstilling de indsatte imellem?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Føler du overvejende lyst til at deltage i de fælles sociale aktiviteter på afdelingen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Føler du et sammenhold med medindsatte på afdelingen?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Hvor tilfreds er du alt i alt med det sociale klima på den lukkede fængselsafdeling?

1 er meget utilfreds, 5 er neutral og 10 er meget tilfreds

Skriv et tal mellem 1-10:

Spørgsmål vedrørende din løsladelse

28. Tænk på tiden efter endt afsoning.

	I høj grad	I nogen grad	Ved ikke/ej relevant	I mindre grad	Slet ikke
<i>Sæt <u>et</u> kryds i <u>hver</u> linje</i>					
I hvor høj grad ønsker du, at leve et liv uden kriminalitet?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har din afsoning på afdelingen forbedret dine muligheder for at leve et liv uden kriminalitet?..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I hvor høj grad oplever du, at fængselsbetjentene på afdelingen har haft indflydelse på dine muligheder for at leve et liv uden kriminalitet?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[illegible]

Med venlig hilsen

16

--

Spørgeskema

- den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård

Formålet med denne undersøgelse er at indsamle viden om opstarten af den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård. Du er én af ca. 29 ansatte, der er med i denne spørgeskemaundersøgelse, og vi håber meget, at du vil medvirke.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen afhænger af, at så mange som muligt svarer på spørgsmålene. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt.

Undersøgelsen er tilmeldt Datatilsynet. Vi lover dig, at din besvarelse behandles fortroligt, og vi garanterer, at vi hverken viser dit udfyldte spørgeskema til Direktoratet for Kriminalforsorgen, kollegaer eller indsatte. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret.

Om udfyldelse af spørgeskemaet. Du bedes sætte kryds i kassen ☐ ved den påstand, der passer bedst i forhold til dig.

Nogle steder skal du skrive et tal, fx din alder. Her skrives tallet (alder) ind.

3	0

På forhånd tak for din medvirken.

Linda Kjær Minke, lektor
Syddansk universitet, Juridisk institut
Campusvej 55
5230 Odense M.

Sofie Birkmose, videnskabelig assistent
Syddansk universitet, Juridisk institut
Campusvej 55
5230 Odense M.

Spørgsmål om din baggrund mv.

29. Hvad er dit køn?

Kun et kryds

Mand..... ☐

Kvinde..... ☐

30. Hvad er din alder?

Skriv venligst alder:

31. Hvilket land er du født i?

Skriv venligst land:

32. Hvilket land er din mor født i?

Skriv venligst land:

33. Hvilket land er din far født i?

Skriv venligst land:

34. Hvad er din civilstand?

Kun et kryds

Enlig..... ☐

Gift..... ☐

Samlevende..... ☐

Har en kæreste, men har aldrig boet sammen..... ☐

35. Hvilket år blev du optaget (startede du) på uddannelsen som fængselsbetjent?

Skriv årstal her:

36. Hvornår blev du ansat på den afdeling, hvor du arbejder nu?

Dato:

Hvis du ikke husker det præcist, så skriv en cirka dato:

37. Hvis du er under uddannelse som fængselsbetjent, hvornår forventes din uddannelse afsluttet?

Dato for afsluttet uddannelse:

38. Hvilken type af kriminalforsorgens institutioner var du ansat på, før du blev ansat på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård?	Gerne flere kryds
Ikke nogen	<input type="checkbox"/>
Arresthus	<input type="checkbox"/>
Lukket fængsel.....	<input type="checkbox"/>
Åbent fængsel.....	<input type="checkbox"/>
Kriminalforsorgens pensioner	<input type="checkbox"/>
Kriminalforsorgen i frihed (tilsyn).....	<input type="checkbox"/>
Kriminalforsorgens asylcentre.....	<input type="checkbox"/>
Kriminalforsorgens uddannelsescenter (KUC).....	<input type="checkbox"/>
Andet (skriv venligst her):	<input type="checkbox"/>

Spørgsmål vedrørende motivation og forventninger

39. I hvor høj grad var din beslutning om at søge stillingen på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård motiveret af at være med til at starte en lukket fængselsafdeling?	Kun et kryds
I meget høj grad.....	<input type="checkbox"/>
I høj grad.....	<input type="checkbox"/>
I nogen grad.....	<input type="checkbox"/>
I mindre grad.....	<input type="checkbox"/>
Slet ikke.....	<input type="checkbox"/>

40. I hvor høj grad var din beslutning om at søge stillingen på den lukkede fængselsafdeling på Søbysøgård motiveret af fokus på relationsarbejde?	Kun et kryds
I meget høj grad.....	<input type="checkbox"/>
I høj grad.....	<input type="checkbox"/>
I nogen grad.....	<input type="checkbox"/>
I mindre grad.....	<input type="checkbox"/>
Slet ikke.....	<input type="checkbox"/>

41. I hvor høj grad har du i din nuværende stilling forventninger til, at der vil være mere tid og plads til relationsarbejdet sammenlignet med andre fængsler/arresthuse, hvor du har været ansat?

Kun et kryds

- I meget høj grad..... ☐
- I høj grad..... ☐
- I nogen grad..... ☐
- I mindre grad..... ☐
- Slet ikke..... ☐

42. I hvor høj grad har du i din nuværende stilling forventninger til, at omfanget af kontakt mellem ind- og ansatte vil være højere sammenlignet med andre fængsler/arresthuse, hvor du har været ansat?

Kun et kryds

- I meget høj grad..... ☐
- I høj grad..... ☐
- I nogen grad..... ☐
- I mindre grad..... ☐
- Slet ikke..... ☐

43. I hvor høj grad har du i din nuværende stilling forventninger til, at relationsarbejdet med de indsatte vil skabe bedre resultater sammenlignet med andre fængsler/arresthuse, hvor du har været ansat?

Kun et kryds

- I meget høj grad..... ☐
- I høj grad..... ☐
- I nogen grad..... ☐
- I mindre grad..... ☐
- Slet ikke..... ☐

Spørgsmål vedrørende kontakt til indsatte

44. På en skala fra 1-10 hvordan vil du da vurdere kontakten mellem dig og den indsatte, som du er kontaktperson for?

1 er meget dårlig, 5 er neutral og 10 er meget god

Skriv et tal mellem 1-10:

45. På en skala fra 1-10 hvordan vil du da generelt vurdere kontakten mellem dig og de indsatte på din afdeling?

1 er meget dårlig, 5 er neutral og 10 er meget god

Skriv et tal mellem 1-10:

46. Hvordan er omfanget af den kontakt, der er mellem dig og den indsatte, du er kontaktperson for?

Kun et kryds

- Det er passende som det er ☐
- Jeg ønsker mere kontakt..... ☐
- Jeg ønsker mindre kontakt..... ☐
- Ved ikke/ej relevant..... ☐

47. I hvor høj grad oplever du, at den indsatte, du er kontaktperson for, henvender sig til dig for at få hjælp og støtte til at leve kriminalitetsfrit?

Kun et kryds

- I meget høj grad..... ☐
- I høj grad..... ☐
- I nogen grad..... ☐
- I mindre grad..... ☐
- Slet ikke..... ☐

48. I hvor høj grad oplever du, at de indsatte på afdelingen generelt henvender sig til dig for at få hjælp og støtte til at leve kriminalitetsfrit?

Kun et kryds

- I meget høj grad..... ☐
- I høj grad..... ☐
- I nogen grad..... ☐
- I mindre grad..... ☐
- Slet ikke..... ☐

49. I hvor høj grad oplever du, at du kan yde hjælp til indsatte, når de efterspørger dette?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

50. Hvor ofte har du været irriteret i forbindelse med en direkte konflikt med en eller flere indsatte?

Kun et kryds

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| Flere gange dagligt..... | <input type="checkbox"/> |
| Dagligt | <input type="checkbox"/> |
| Flere gange om ugen..... | <input type="checkbox"/> |
| En gang om ugen..... | <input type="checkbox"/> |
| En gang om måneden..... | <input type="checkbox"/> |
| Mindre end en gang om måneden..... | <input type="checkbox"/> |

51. Hvor ofte har du spekuleret over arbejdsrelaterede opgaver, når du har haft fri fra arbejde?

Kun et kryds

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| Flere gange dagligt..... | <input type="checkbox"/> |
| Dagligt | <input type="checkbox"/> |
| Flere gange om ugen..... | <input type="checkbox"/> |
| En gang om ugen..... | <input type="checkbox"/> |
| En gang om måneden..... | <input type="checkbox"/> |
| Mindre end en gang om måneden..... | <input type="checkbox"/> |

52. På en skala fra 1-10 hvor tilfreds er du da med måden, fængselsbetjentene og indsatte taler sammen på (omgangstonen)?

*1 er meget
utilfreds, 5 er
neutral og 10 er
meget tilfreds*

Skriv et tal mellem 1-10:

--

Hvis du har yderligere kommentarer vedrørende kontakten til de indsatte, er du velkommen til at skrive dem her:

Spørgsmål vedrørende forudsætninger for og tilfredshed med relationsarbejdet

53. I hvor høj grad oplever du, at du kan bruge det, som du lærte på det særlige uddannelsesforløb forud for opstarten af den nye lukkede afdeling i dit arbejde?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

54. I hvor høj grad føler du dig fagligt kvalificeret til at varetage relationsarbejde med de indsatte bedst muligt?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

55. I hvor høj grad oplever du, at du får tilbagemeldinger på kvaliteten af dit relationsarbejde med de indsatte?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

56. På en skala fra 1-10 hvor tilfreds er du med kvaliteten af dit relationsarbejde med de indsatte?

1 er meget utilfreds, 5 er neutral og 10 er meget tilfreds

Skriv et tal mellem 1-10:

--

Spørgsmål vedrørende forholdet til dine kollegaer

57. I hvor høj grad oplever du, at du får hjælp og støtte fra dine kollegaer, når du har brug for det?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

58. I hvor høj grad oplever du, at der er en god stemning (godt arbejdsmiljø) mellem dig og dine kollegaer?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

59. I hvor høj grad oplever du, at der er et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

60. I hvor høj grad oplever du, at du og dine kollegaer arbejder ud fra et fælles værdisæt?

Kun et kryds

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| I meget høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I høj grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I nogen grad..... | <input type="checkbox"/> |
| I mindre grad..... | <input type="checkbox"/> |
| Slet ikke..... | <input type="checkbox"/> |

Hvis du har yderligere kommentarer om forhold af betydning for dit arbejdsliv, som du mener, at vi skal være opmærksomme på i denne undersøgelse, er du velkommen til at skrive om det her:

Mange tak for hjælpen!

Med venlig hilsen

Linda Kjær Minke og Sofie Birkmose

Bilag til stillingsopslag af fængselsbetjente pr. 1. november 2014.

Statsfængslet på Søbysøgård er naturskønt beliggende på et tidligere gods ca. 15 km. Syd for Odense og tæt på motorvejsnettet m.v.

Det eksisterende åbne fængsel har kapacitet til 134 mandlige klienter fordelt på 4 belægsafdelinger. Klienterne beskæftiges primært i landbrug, gartneri, produktionsværksted, serviceafdeling, og modtager undervisning i skolen og på fængslets uddannelsesafdeling.

Som led i flerårsaftalen, opføres der aktuelt 42 lukkede fængselspladser i nye bygninger. Den nye lukkede afdeling forventes ibrugtaget ved årets udgang.

Statsfængslet på Søbysøgård søger derfor et antal fængselsbetjente til ansættelse 1. november 2014.

Stillingen som fængselsbetjent på Søbysøgård omhandler alle kendte arbejdsfunktioner, og er som udgangspunkt i turnus efter ønskeliste. Vi lægger vægt på, at du er fleksibel og omstillingsparat, har lyst til nye udfordringer, at du er selvstændig og i stand til at arbejde sammen med mange forskellige personalegrupper. Du skal desuden have lyst til forskelligartede aktiviteter med klienterne.

Du skal kunne gøre tjeneste og rokere mellem de åbne og lukkede afdelinger. Dine ønsker vil selvfølgelig blive vægtet højt, og ansættes du i en af de opslåede stillinger, vil du, som udgangspunkt, skulle være med til at opstarte den nye lukkede afdeling og dermed gøre tjeneste der, den første tid.

Vi tilbyder en god og spændende arbejdsplads med fokus på opgaven og et godt arbejdsmiljø.

Stillingen er omfattet af ny løn på Fængselsforbundets område og placeret i løngruppe 2.

Relevante ansøgere kan forvente at blive indbudt til jobsamtale, hvor Søbysøgård samtidig præsenteres.

Hvis du ønsker yderligere oplysninger, er du velkommen til at kontakte psyk. Allan Sigl på tlf. 7255 3870 eller pr. mail: AllanBo.Sigl@kriminalforsorgen.dk

Vi ønsker at modtage en motiveret ansøgning, hvori du beskriver dine personlige og faglige kompetencer, interesseområder m.v., ønsker til, hvor du gerne vil opstarte din tjeneste, hvad du kan tilføre Søbysøgård m.v.

Ansøgningsfrist: fredag den 13. juni 2014 kl. 12.00.